

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová problematika ve vybrané obchodní společnosti
Payroll Issues in the Selected Business Company

Student: Aneta Švestková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Marcela Palochová, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání bakalářské práce

Student: **Aneta Švestková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Mzdová problematika ve vybrané obchodní společnosti**
Payroll Issues in the Selected Business Company
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teorie pracovněprávních vztahů
3. Výpočet a účtování mezd
4. Praktická aplikace mezd ve vybrané obchodní společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. 224 s. ISBN 978-80-248-3141-1.

ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 623 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marcela Palochová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016


Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně a přílohy jsem samostatně upravila a vložila. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci použila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.“

V Ostravě dne...6. května 2016.....



.....

Aneta Švestková

1. ÚVOD	5
2. TEORIE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	7
2.1. Základní právní předpisy	7
2.2. Účastníci	7
2.3. Pracovní poměr	7
2.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	8
2.5. Pracovní doba a doba odpočinku	9
2.5.1. Délka pracovní doby	9
2.5.2. Rozvržení pracovní doby	9
2.5.3. Evidence pracovní doby	10
2.6. Dovolená	10
2.6.1. Druhy dovolené	10
2.6.2. Čerpání dovolené	11
2.7. Odměňování za práci	12
2.7.1. Mzda	12
2.7.2. Plat	18
3. VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ MEZD	22
3.1. Výpočet mezd	22
3.1.1. Hrubá mzda	22
3.1.2. Sociální pojištění	23
3.1.3. Důchodové pojištění	24
3.1.4. Nemocenské pojištění	25
3.1.5. Zdravotní pojištění	26
3.1.6. Základ daně a superhrubá mzda	29
3.1.7. Záloha na daň vypočtená	29
3.1.8. Záloha na daň z příjmu a daňový bonus	33
3.1.9. Čistá mzda	34
3.1.10. Výplata mzdy nebo platu	34
3.2. Účtování mezd	35
3.2.1. Směrná účtová osnova	35
3.2.2. Účtování složek mezd	35

4. PRAKTICKÁ APLIKACE MEZD VE VYBRANÉ OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI	39
4.1. Historie společnosti	39
4.2. Organizační struktura společnosti	40
4.3. Počet zaměstnanců ve společnosti.....	40
4.4. Tržby ve společnosti.....	42
4.5. Výplatní řád společnosti.....	42
4.5.1. Příplatky	43
4.5.2. Odměny	44
4.5.3. Benefity	45
4.5.4. Výplatní termíny na rok 2016	45
4.6. Výpočet a účtování mezd ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o.....	46
4.7. Výsledky analýzy	53
4.8. Návrh na zlepšení.....	57
5. ZÁVĚR.....	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM ZKRATEK.....	63
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	
PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
SEZNAM PŘÍLOH	
PŘÍLOHY	

1. Úvod

Mzdová problematika patří k mnoha činnostem, kterými se musí obchodní společnost zabývat. Je to problematika, která se neustále mění a vyvíjí. Mzdová problematika patří k nejnáročnějším tématům vůbec. Také je to jedna z hodně diskutovaných a diskutabilních témat. Tato problematika si dává za cíl k nalezení kompromisu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, při dodržení všech platných předpisů a spokojenosti obou stran. Na tuto problematiku dohlíží stát a reguluje ji.

Každá výdělečná osoba, která se nespokojí jen s cifrou, připsanou na svůj bankovní účet každý kalendářní měsíc, by měla znát základní informace výpočtu mezd, např. jaká je výše odvodů sociální správě, zdravotní pojišťovně, výše daně, práva při uplatňování slev na dani apod. Je překvapující, když ve společnosti zaměstnanci vůbec nejsou seznámeni s položkami, které jsou jim strhávány z výplaty. Tato skutečnost byla inspirací k detailnějšímu nastudování této oblasti a výběru mzdové problematiky jako tématu bakalářské práce.

Nejdříve budou v bakalářské práci objasněny základní pojmy například pracovní smlouva, zaměstnanec, zaměstnavatel, délka pracovní doby apod. Dalším cílem bakalářské práce bude objasnění principů pracovněprávních vztahů, se kterými se v praxi můžeme setkat. Bakalářské práce analyzuje výši mezd zaměstnance pomocí odměn a prémie závislých na různé výši tržeb v daném měsíci u jednoho zaměstnance, dále také popisuje výpočet měsíční čisté mzdy a její účtování.

Všechny nastudované teoretické informace, budou aplikovány v praktické části ve vybrané obchodní společnosti Alfa Ventil spol. s r.o., společnosti s ručením omezeným, která se zabývá výrobou průmyslových armatur. Na vybraném zaměstnanci společnosti bude metodou popisu analyzován výpočet mezd a jejich účtování a dále budou analyzovány dopady výše odměn a prémie závislých na výši tržeb, na jeho čistou měsíční mzdu. Dále se bakalářská práce zabývá zaměstnáváním studentů, na jaké složky mzdy mají nárok a jak jím ovlivní měsíční tržby společnosti, jejich čistou měsíční mzdu. Na závěr budou navrženy návrhy na zlepšení odměňování pracovníků.

Cílem bakalářské práce je proniknout hlouběji do mzdové problematiky a spojit teoretickou část s praktickými zkušenostmi nabytými v obchodní společnosti se zohledněním platných zákonů a předpisů. V případě zjištění nedostatků ve společnosti najít a navrhnout řešení. Všechny moje návrhy jsou a doporučení jsou psány kurzívou.

V celé bakalářské práci byla použita metoda postupu. V kapitole 2 a 3 bakalářské práce byla použita metoda deskripce a v poslední 4 části bakalářské práce pak byla využita metoda analýzy, syntézy a metoda praktické aplikace.

2. Teorie pracovněprávních vztahů

Pracovně právní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Každá osoba má svá práva a povinnosti a je zodpovědná za své činy. Způsobilá nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti. Fyzická osoba je pracovněprávně způsobilá vykonávat zaměstnání dosažením věku 15 let věku.

2.1. Základní právní předpisy

Mzdovou problematiku upravují právní předpisy. Obecné předpisy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP). Kromě těchto obecných předpisů jsou v právním řádu České republiky uvedeny předpisy k ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, k hmotné podpoře a k rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, k inspekci práce, o zaměstnanosti apod.

Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje ZP. Mezi další právní předpisy například patří:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

2.2. Účastníci

Při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy, které mohou být i kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem. Za závislou práci je považována práce, kde vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podléhá nadřazenosti zaměstnavatele a podřízeného zaměstnance, který práci vykonává pro zaměstnavatele osobně podle jeho pokynů a jeho jménem. [6]

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. [14]

2.3. Pracovní poměr

Pracovní poměr může být založen pracovní smlouvou nebo jmenováním. Pracovní smlouva, kterou vzniká většina pracovních poměrů, musí mít podle ZP vždy písemnou podobu, kterou musí obdržet zaměstnavatel i zaměstnanec, každý v jednom vyhotovení.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyhotovil pracovní smlouvu v písemné formě, porušil zákon. Pracovní smlouva musí obsahovat povinné náležitosti, tj. druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, místo, kde bude práce vykonávána, den nástupu zaměstnance do pracovního procesu. Pokud mají účastníci zájem, mohou být v pracovní smlouvě uvedeny i nepovinné náležitosti např. doba trvání pracovního poměru, bezhotovostní výplatu mzdy/platu apod. [10]

Jmenování je vůle zaměstnavatele k založení pracovněprávního vztahu. Je doporučeno vyhotovit jmenovací dekret, který předá zaměstnavatel zaměstnanci v jednom písemném vyhotovení, ale není zákonem předepsána písemná forma. Pracovní poměr vzniká dnem, kterým nastoupí vedoucí pracovník do funkce.

Podle § 33 ZP se zakládá pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, vedoucího organizačního útvaru organizační složky státu, vedoucího organizačního útvaru státního podniku, vedoucího organizačního útvaru státního fondu, vedoucího příspěvkové organizace, vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace, vedoucího organizačního útvaru v Policii České republiky. [14]

2.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnanci mohou být zaměstnáváni také na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Odlišnosti obou dohod jsou zachyceny v Tab. 2.1.

Tab. 2.1. Odlišnosti pracovních dohod

Parametry	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Forma	písemná	písemná
Pracovní doba	maximálně 300 hodin /kalendářní rok	maximálně ½ stanovené týdenní pracovní doby
Účast na ZP	účastní se, jestliže příjem ze všech uzavřených dohod u jednoho zaměstnavatele je větší než 10 000 Kč za kalendářní měsíc	účastní se, jestliže příjem ze všech uzavřených dohod u jednoho zaměstnavatele dosáhne 2 500 Kč za kalendářní měsíc
Účast na SP	účastní se, jestliže příjem z dohody větší než 10 000 Kč za kalendářní měsíc	účastní se, jestliže příjem ze všech uzavřených dohod u jednoho zaměstnavatele dosáhne 2 000 Kč za kalendářní měsíc

Zdroj: [6, 22, 23] – vlastní zpracování

2.5. Pracovní doba a doba odpočinku

Každý zaměstnanec má nárok na odpočinek. Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká právo na dovolenou po odpracování určitého počtu pracovních směn.

2.5.1. Délka pracovní doby

Pracovníkům je zákonem stanovena délka pracovní doby na 40 hodin týdně, s výjimkou pracovníků vykonávajících práci na báňských pracovištích v podzemí, geologickém průzkumu a důlní výstavbě, kterým je pracovní doba zkrácena na 37,5 hodin týdně. Pracovníci pracující ve dvousměnném pracovním procesu, mají pracovní dobu stanovenou na 38,75 hodin týdně a ve třisměnném 37,5 hodin týdně. Pro mladistvé pracovníky, tj. pracovníky do 18 let, platí stejná ZP daná pracovní délkou 40 hodin týdně, avšak nesmí práci vykonávat déle než je 8 hodinová pracovní směna.

Každý pracovník má podle zákona nárok na 30 minutovou přestávku, po každých 6 hodinách nepřetržité práce, na jídlo a oddech, která však není započítávána do pracovní doby, tzn. zaměstnanec nemá nárok na proplacení této doby. Mladiství mají nárok na přestávku nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka může být rozdělena i na více částí, avšak alespoň jedna část musí být dlouhá minimálně 15 minut a celá 30 minutová přestávka musí být vyčerpána nejdéle do 6,5 hodin od začátku směny.

2.5.2. Rozvržení pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení

Pracovník je povinen odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, ale nemusí každý den pracovat stejný počet hodin za směnu.

Nerovnoměrné rozvržení

Pracovník má pracovní dobu rozvrženou nepravidelně a to tak, že je povinen odpracovat stanovenou pracovní dobu, některý týden je delší a jiný kratší. V případě rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení může být podle zákona délka pracovní doby až 12 hodin. [6]

Pružná pracovní doba

Zaměstnanec si volí nástup do práce, eventuálně konec pracovní doby. V základní pracovní době musí být zaměstnanec na pracovišti. Zaměstnavatel určí začátek a konec pracovní doby stejně jako časové úseky pracovní doby. [14]

Kontem pracovní doby

Tato varianta se používá zejména v případech, kdy firmy mají výkyvy v poptávce. Má za úkol vyrovnávat období, v nichž má firma větší potřebu, aby pracovník vykonával více práce nebo naopak, v období v němž firma vykazuje menší poptávku po práci. Firma musí mít podmínky pro tuto variantu uvedeny v kolektivní smlouvě. Tuto variantu pracovní doby si mohou dovolit firmy, které odměňují mzdou, nikoli platem. Nemohou si ji dovolit organizace veřejné správy a služeb z důvodu odměňování platem.

2.5.3. Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel musí u každého zaměstnance evidovat počet odpracovaných hodin, noční práce, práce přesčas, pracovní pohotovost. Evidence se provádí z důvodu dodržení práv zaměstnance a jako přesný podklad pro zúčtování mzdy nebo platu. Pro výpočet mzdy je také důležité evidovat dobu dovolené, náhradního volna, překážky v práci apod. [6]

Zaměstnanec nesmí pracovat déle než 12 hodin denně. Zaměstnavatel musí vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny. V případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. [14]

2.6. Dovolená

Každý zaměstnanec zaměstnaný v pracovním poměru má právo na placenou dovolenou. Lze ji označit jako pracovní volno, které zaměstnavatel je povinen zaplatit. V České republice je to ve formě náhrady mzdy. Zaměstnanec nemůže dovolenou čerpat po hodinách, protože hlavní cíl dovolené je rekonvalescence jeho pracovní síly. Zaměstnavatel nemůže nijak ovlivňovat a zasahovat do náplně čerpané dovolené, je pouze na zaměstnanci, jak s dovolenou naloží. Dovolenu nařizuje zaměstnavatel v souladu se stanovenými podmínkami uvedenými v ZP. [10]

2.6.1. Druhy dovolené

Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část

Dovolená za kalendářní rok nebo za část roku (pokud zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele celý rok) patří k nejpoužívanějším druhům dovolených. Pokud zaměstnanec vykonával práci nepřetržitě alespoň 60 dnů nebo směn v kalendářním roce, má nárok na dovolenou. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl kratší než celý rok, náleží jedna dvanáctina. Výměra dovolené nemusí být u všech zaměstnanců stejná. Stanovuje se v kolektivní nebo individuální smlouvě. Doba dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním

roce. Dovolena zaměstnanců zaměstnavatelů, kterými je např. stát, územní samosprávný celek, státní fond příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem apod., činí 5 týdnů v kalendářním roce. Výměra dovolených pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol je stanovena na 8 týdnů v kalendářním roce. [14]

Dovolená za odpracované dny

Tuto dovolenou čerpají zaměstnanci, kteří nevykonávali práci nepřetržitě alespoň 60 dnů nebo směn v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele. Tomuto zaměstnanci náleží jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů.

Dodatková dovolená

Na dodatkovou dovolenou mají nárok zaměstnanci, kteří pracují ve zdravotně obtížných oblastech, např. pod zemí, při těžbě nerostů. Délka této dovolené činí jeden týden za kalendářní rok, tj. za každých 21 odpracovaných dnů 1/12 týdenní výměry. Mezi zaměstnance vykonávající zvláště obtížnou práci patří například zaměstnanci:

- vykonávají práci nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo zdravotně obtížných oblastech,
- pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s osobami obviněnými ve výkonu vazby, nebo osobami odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody,
- setkávají se s nepříznivými účinky ionizujícího záření,
- ošetřují nebo obsluhují duševně chorých nebo mentálně postižených,
- při práci jsou vystaveni infekčnímu materiálu a ohrožení nebezpečí nákazy. [14]

2.6.2. Čerpání dovolené

Zaměstnavatel by měl umožnit zaměstnanci čerpat dovolenou vcelku a to do konce kalendářního roku. Pokud zaměstnanci poskytuje dovolenou po částech, musí být alespoň jedna část dovolené dlouhá nejméně 2 týdny, nedohodnou-li se obě strany jinak. Zaměstnavatel může nařídit celozávodní dovolenou tj. hromadné čerpání dovolené. Zaměstnanci musí být písemně doručeno oznámení o době čerpání dovolené, které určil zaměstnavatel a to nejpozději 14 dnů předem. Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, pokud zaměstnavatel předpokládá, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku nebo do skončení pracovního poměru. Jestliže zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené nebo požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala

bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel musí jejich žádosti vyhovět. [14]

Krácení dovolené

Dovolená se zaměstnanci (splnil podmínku 60 odpracovaných dnů) krátí, pokud neodpracoval pro překážky v práci určitou dobu v daném kalendářním roce. Jestliže zaměstnanec zamešká 100 pracovních dnů, dovolená je mu krácena o 1/12 z celkové dovolené. Pokud zaměstnanec neomluví svoji nepřítomnost, může zaměstnavatel za každou neodpracovanou směnu krátit dovolenou o 1 až 3 dny. [14]

Náhrada mzdy za dovolenou

Zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dovolenou ve výši průměrného výdělku, kterým je odměňován v době, kdy došlo k čerpání dovolené. Pokud zaměstnanec nevyčerpá dovolenou, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nevyčerpanou dovolenou musí zaměstnavatel proplatit pouze při skončení pracovního poměru. Dodatečnou dovolenou musí zaměstnanec vyčerpat vždy přednostně. Za nevyčerpanou dodatečnou dovolenou se neposkytuje náhrada mzdy nebo platu. [10]

2.7. Odměňování za práci

Pro zaměstnance musí být vykonávaná práce přitažlivá, musíme ho motivovat. Zaměstnanec by měl mít pocit, že je stejně odměňován jako zaměstnanec, pracující ve stejných podmínkách a na stejné úrovni. Každý zaměstnanec by měl být odměňován dle svého výkonu a zásluh.

2.7.1. Mzda

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Mzda a plat se vyplácí podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Všem zaměstnancům přísluší u jednoho zaměstnavatele za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. [14]

Mzdová politika zaměstnavatele si klade za cíl, získat kvalitní personál, u kterého se bude snažit, motivací docílit, co nejlepší pracovní výsledky a chování. Zároveň docílit spravedlivého odměňování. Mzdy by měli být konkurenceschopné na trhu práce. K důležitým mzdovým cílům patří také zachování efektivního poměru mezi mzdovými náklady a produktivitou práce. [7]

Funkce mzdy

V odborné literatuře se můžeme setkat s rozdílným členěním. Abychom mohli stanovit mzdový systém a výši mezd, musíme brát v úvahu jednotlivé funkce mzdy. Pokud chceme motivovat zaměstnance k co nejlepším výkonům, nepoužijeme k tomu pouze říční měsíční mzdu. Ta nemá stimulační funkci mzdy, proto je dobré ji doplnit o jinou mzdovou složku, která zaměstnance bude stimulovat k lepším výkonům.

Funkce stimulační (motivační)

Zaměstnavatel by měl zaměstnance motivovat k optimálním pracovním výkonům a k plnění cílů daných společnostmi. Hlavním nástrojem pro zapojení zaměstnanců slouží mzda. Je důležité, aby zaměstnavatel zaměstnance hmotně zapojil na dosažení určitých cílů, které jsou dány jejich výší mzdy či její strukturou. Zaměstnanci by měli být též informováni o dělení mzdových složek oceňujících výkon. Obvykle bohužel zaměstnanci o rozdělení mzdových složek, které oceňují jejich výkon, informováni nejsou. Zaměstnavatelé se brání zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon, ale nezakazuje používání osobních údajů k vnitropodnikovým účelům. [7]

Regulační (alokační) funkce

Regulační funkce se legálně projevuje pouze na trhu práce. Z důvodu konkurenceschopnosti mezd dochází k pohybu pracovních sil mezi regiony, kde jsou mzdy nejvyšší. V České republice jsou velmi významné rozdíly v úrovni mezd mezi regiony.

Funkce diferenciální

Funkce diferenciální zohledňuje fakt, že mzda musí být rozlišena podle namáhavosti, složitosti a odpovědnosti za práci. Mzdu můžeme podle této funkce definovat jako cenu práce. V České republice platí toto pravidlo v rámci jednoho zaměstnavatele nikoli mezipodnikově.

Funkce alimentární (sociální)

Každý obyvatel má potřebu obživy sebe a své rodiny, mzda má proto tuto potřebu uspokojit a je jedním z důvodů, proč lidé nastupují do zaměstnání. Pomocí mzdy je zaměstnancům zajišťován určitý standard životní úrovně.

Funkce kompenzační

Kompenzační funkce nemá prvořadý význam. Má zaměstnanci zajistit náhradu za vzniklé nevýhody při vykonávání práce. Mezi nevýhody patří práce přesčas, v sobotu a neděli, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí aj. Tyto faktory jsou důležité pro získání správných mzdových složek a následné stanovení ohodnocení těchto faktorů. Neslouží jako prvotní faktor pro vstup do zaměstnání. [7]

Formy mzdy

Časová mzda

Časová mzda se používá u pracovní náplně, u které nelze měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů, nebo tyto činnosti nemají stejnorodý charakter. Také se používá v případech, kdy nelze použít jiný druh mzdy z hlediska nákladnosti nebo administrativní náročnosti. Zaměstnanci náleží sjednaná měsíční mzda za kalendářní měsíc. Nezáleží však na skutečném počtu pracovních hodin vztahujících se k určitému měsíci v roce. Výše časové mzdy se vypočte jako součin mzdového tarifu zaměstnance a skutečně odpracované doby. [9]

Úkolová mzda

Zaměstnanec má určen tarif, kterým je odměňován na základě splnění určeného počtu práce (úkolů). Oproti mzdě úkolové má větší motivační charakter pracovníků. Pro zavedení této mzdy musí zaměstnavatel objektivně a spolehlivě evidovat rozsah a kvalitu práce pracovníka.

Naturální mzda

Mzdu formou naturálií může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v přiměřeném rozsahu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, ale nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout lihoviny, tabákové výrobky, návykové látky, výkony, práce nebo služby. [9]

Podílová mzda

Zaměstnanci náleží mzda, která je závislá na objemu tržeb a to procentem (podílem) na nich.

Provizní mzda

Provizní mzda se vypočte jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, množství získaných klientů apod.

Osobní mzda

Osobní mzda se využívá u pracovníků, kteří mají po delší dobu stejné pracovní tempo a stabilní požadovanou kvalitu práce. Může se počítat u dělnických profesí, manažerů i vedoucích zaměstnanců. [8]

Příplatky a další složky mzdy

Kompenzace práce přesčas

Pokud zaměstnanec vykonává práci nad rámec stanovené pracovní doby a se zaměstnavatelem se nedohodne, že bude čerpat náhradní volno, náleží mu příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku.

Kompenzace práce ve svátek

Zaměstnanec má v době svátku právo na čerpání náhradního volna v rozsahu prováděné práce ve svátek. Náhrada mzdy je stanovena ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec ve svátek rozhodne, vykonávat práci namísto čerpání náhradního volna, může sjednat se zaměstnavatelem příplatek ke své mzdě, nejméně ve výši průměrného výdělku, tj. 100 %. Pokud se zaměstnanec rozhodne, čerpat náhradní volno z důvodu svátku, který vyšel na jeho pracovní den, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Příplatek za práci v noci

Pokud zaměstnanec vykonával práci v noci, tj. mezi 22. a 6. hodinou, náleží mu příplatek ke své mzdě ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Pokud směna začíná v 5.30, náleží tento příplatek i za půlhodinu práce. V kolektivní nebo individuální smlouvě může být upravena jiná minimální výše, tj. lze snížit výši pod 10 % průměrného výdělku nebo jiný způsob stanovení příplatku. [7]

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Pokud zaměstnanec vykonává práci ve ztíženém prostředí, náleží mu ke mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. Pokud je práce ztěžována více vlivy najednou, náleží mu příplatek za každý vliv.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Jestliže zaměstnanec pracuje v sobotu a v neděli, náleží mu příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. [7]

Minimální mzda

Byla zavedena z důvodu zamezit zaměstnavatelům si stanovovat příliš nízké mzdové sazby. Minimální mzda má však i negativní dopad na ekonomiku. Může zapříčinit zvýšení nezaměstnanosti. Společnosti, které musí zaplatit alespoň stanovenou hranici minimální mzdy, si vybírají kvalifikované zaměstnance nad méně kvalifikovanými. Méně kvalifikované zaměstnance zaměstnavatelé propouštějí a ti se zařazují do skupiny nezaměstnaných. [2]

Minimální mzda v České republice byla zavedena v roce 1991, od této doby má stoupající tendenci. Ve výše uvedeném roce činila 2 000 Kč. Od roku 1991 byla osmnáctkrát změněna. Aktuální výše minimální mzdy v roce 2016 činí 9 900 Kč. Všechna navýšení jsou zachycena v Tab. 2.2.

Tab. 2.2. Vývoj minimální mzdy

Období	Minimální mzda v Kč za měsíc	Minimální mzda v Kč za hodinu
1991 leden	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	22,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 leden	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70

Zdroj: [18] - vlastní zpracování

Zaručená mzda

Zaručená mzda oproti minimální mzdě bere v úvahu i složitost a namáhavost práce, kterou zaměstnanec vykonává. Byla zavedena s novým zákoníkem práce v roce 2007. Dle namáhavosti vykonávané práce je rozdělena do 8 skupin. [17]

Zaručená mzda je poskytována zaměstnancům, kteří nemají výši mzdy sjednanou v kolektivní smlouvě a zaměstnancům, kteří jsou odměňováni platem. Pokud zaměstnavatel neposkytuje mzdu, alespoň na minimální úrovni zaručené mzdy, porušuje tím zákon. Jednotlivé úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny jako měsíční nebo hodinové tj. pokud

zaměstnanec má stanovenou kratší pracovní dobu než 40 hodin týdně, je nutno úměrně zvýšit.
[10]

Všechna navýšení jsou zachycena v Tab. 2.3.

Tab. 2.3 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Od 1.8.2013		od 1.1.2015		Od 1.1.2016	
	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	50,60	8 500	55,00	9 200	58,70	9 900
2.	55,90	9 400	60,70	10 200	64,80	10 900
3.	61,70	10 400	67,00	11 200	71,60	12 100
4.	68,10	11 400	74,00	12 400	79,00	13 300
5.	75,20	12 600	81,70	13 700	87,20	14 700
6.	83,00	13 900	90,20	15 100	96,30	16 200
7.	91,70	15 400	99,60	16 700	106,30	17 900
8.	101,20	17 000	110,00	18 400	117,40	19 800

Zdroj: [20] – vlastní zpracování

Průměrný výdělek

Průměrný výdělek (PV) se zjišťuje jen pro pracovněprávní účely, pro jiné účely jako je nemocenské a důchodové pojištění se používá pojem „vyměřovací základ“. Nemůžeme tyto pojmy zaměňovat, protože postup zjišťování PV je odlišný. Pro účely nemocenského pojištění se uplatňuje např. 12 měsíční rozhodné období, kdežto průměrný výdělek se uplatňuje většinou rozhodné období čtvrtletní. Průměrný hodinový výdělek (PHV) se vypočte vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových. Vykázaný součet skutečně odpracovaných hodin za rozhodné období nelze nijak zaokrouhlovat. [6]

Zaměstnanecké benefity

Společnosti nad rámec mzdy poskytují zaměstnancům zaměstnanecké benefity. Chtějí tím své zaměstnance motivovat a zároveň je odměnit za práci. Zaměstnanecké benefity často hrají velkou roli při rozhodování zaměstnance při hledání práce. Benefity mohou mít peněžní nebo nepeněžní podobu. Mezi peněžní benefity patří např. příspěvek na stravování, příspěvek na sportovní a kulturní aktivity zaměstnance, penzijní a životní pojištění, zvýhodněné půjčky, dary k životnímu jubileu apod. Mezi nepeněžní benefity patří např. nadstandartní dovolená, možnost práce z domova, možnost vykonávat práci v pružné pracovní době apod. [1, 7]

Výplata mzdy a její splatnost

Mzdu zaměstnavatel vyplácí v české měně. Ve výjimečných případech může zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet mzdu v cizí měně, jestliže místo výkonu práce je v pracovní smlouvě uvedeno v zahraničí a zaměstnanec s tím souhlasí. Zaměstnavatel může zaměstnanci vyplácet mzdu bezhotovostně i hotovostně. Hotovostní mzda je vyplácena na pracovišti v pracovní době. Pracovištěm nemusí být přesně místo výkonu práce, např. kancelář, kde zaměstnanec práci vykonává, ale může jím být areál zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí zaměstnanci při měsíčním zúčtování vyhotovit písemný doklad o výpočtu jeho mzdy a srážkách ze mzdy. Nemůže mzdu vyplatit jiné osobě než je zaměstnanec, pouze v případě písemné plné moci poskytnuté zaměstnancem. Pokud zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci mzdu bezhotovostním způsobem, tj. poukazuje částku na jeho účet u platební společnosti, musí nejprve mzdová účetní zvážit, zdali je poskytovatelem ústav poskytující platební služby, tj. spořitelní družstvo nebo banka. Zaměstnavatel je povinen převést mzdu pouze na jeden účet zaměstnance. Pokud zaměstnanec požaduje převedení mzdy po částech, na více účtů, zaměstnavatel může odmítnout nebo po zaměstnanci požadovat úhradu nákladů spojených s převodem mzdy. [10]

Mzdu musí zaměstnavatel zaměstnanci poukázat po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou její složku. Nelze se proto například dohodnout se zaměstnancem nebo v kolektivní smlouvě či stanovit vnitřním předpisem, že mzda či její část bude vyplacena déle než v následujícím kalendářním měsíci po vzniku práva na mzdu. [7]

Zaměstnavatel musí stanovit termín, kdy bude pravidelně vyplácet mzdu nebo plat. Další možnost stanovení termínu je domluva se zaměstnancem nebo písemné stanovení v kolektivní smlouvě. [7]

2.7.2. Plat

Plat je také peněžité plnění jako mzda, ale od mzdy se liší hlavně tím, že mzda je vyplácena zaměstnavatelem a plat vyplácí stát, státní fond, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. [16]

V den nástupu do práce musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout platový výměr v písemném provedení. Rovněž při změně těchto údajů, se zdůvodněním. Nejdéle v den nabytí její účinnosti. Platový výměr slouží pro získání informací o platové třídě a stupni, výši tarifu a o výši ostatních složek platu.

Platový tarif

Podle obtížnosti nejsložitější zadané práce je zaměstnanec zařazen do platové třídy. Platový stupeň se stanovuje podle délky započitatelné práce. Zaměstnanec je zaměstnancem zařazen do platového stupně podle doby dosažené práce, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby. Rozlišujeme 16 platových tříd. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru. [7]

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 123, odst. 6f definuje výši měsíčního platového tarify v Tab. 2.4.

Tab. 2.4. Minimální výše platového tarifu¹⁾

Platová třída	Platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200

Příplatky a další složky platu

Příplatky a další složky platu se od složek mzdy moc neliší. Aktuální přehled a výše příplatků je zachycen v Tab. 2.4.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 123, odst. 6f.

Tab. 2.5. Přehled příplatků a dalších složek platu

	Paragraf	Nároková složka	Výše příplatku	Předpoklady
Osobní příplatek	§ 131 ZP	NE	Určen v platovém výměru maximální částkou dle max. limitu stanoveného vládou	Velmi dobré pracovní výsledky, nadlimitní výkony zaměstnance.
Příplatek za vedení	§ 124 ZP	ANO	Určeno procentním rozpětím, které se řídí zákonem	K ocenění řídicí práce, oceněným může být na krátkou dobu i zastupující zaměstnanec.
Příplatek za noční práci	§ 125 ZP	ANO	20 % průměrného hodinového výdělku	Práce mezi 22.00 a 6.00, včetně každé části doby.
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	§ 126 ZP	ANO	25 % průměrného hodinového výdělku	Práce v sobotu a v neděli od 00.00 do 24.00.
Plat včetně příplatku za práci přesčas	§ 127 ZP	ANO	25 % průměrného hodinového výdělku, dny nepřetržitého odpočinku v týdnu 50 % průměrného hodinového výdělku, nepřísluší - pokud čerpá náhradní volno	Zaměstnanec vykonává práci nad rámec stanovené pracovní doby a nečerpá náhradní volno.
Příplatek za práci ve svátek	§ 135 ZP	ANO	100 % průměrného hodinového výdělku	Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že bude čerpat náhradní volno, nastane změna v pořadí nároků – přednostní čerpání volna – plat se mu nekrátí.
Cílové odměny	§ 134a ZP	ANO	Sjednána předem se zadáním úkolu	Splněním předem daného úkolu.

Pokračování tabulky 2.5

	Paragraf	Nároková složka	Výše příplatku	Předpoklady
Příplatek za rozdělenou směnu	§ 130 ZP	ANO	Trvá přerušení nejméně 2 hodiny, výše příplatku je 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu	Zaměstnanec, který má směnu rozdělenou na dvě nebo více část.
Zvláštní příplatky	§ 129 ZP	ANO	Částka stanovena v nařízeních vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů	Zaměstnanec pracuje ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví.
Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah	§ 132 ZP		Dvojnásobek (200 %) průměrného hodinového výdělku	Za každou nedůvazkovou tzn. suplovanou hodinu přímé pedagogické činnosti.
Speciální příplatek pedagogického pracovníka	§ 133 ZP		1 000 až 2 000 Kč za měsíc	Zaměstnanec vykonává mimo přímé pedagogické činnosti také specializované činnosti, k nimž je zapotřebí další kvalifikace.
Odměny	§ 134 ZP	NE	Výše dle zaměstnavatele	Splnění mimořádné nebo významné pracovní náplně. Nevztahuje se na zaměstnance starší 50 let a těm kterým je přiznán invalidní, starobní důchod.

Zdroj: vlastní zpracování

3. Výpočet a účtování mezd

Po uplynutí kalendářního měsíce společnost zpracovává výpočet mezd. Za správu mezd je ve společnosti pověřena osoba, která zodpovídá za správný průběh výpočtu a zaúčtování.

3.1. Výpočet mezd

Mzdovou problematikou se ve společnosti zabývá mzdová účetní. Mzdová účetní během kalendářního měsíce sbírá průběžná data, která dále zpracovává, provádí výpočet mezd zaměstnanců, kontroluje výstupní informace o výpočtu. Pokud data nebo výpočty nesouhlasí, musí provést opravu. Každý měsíc zpracovává mzdy za daný měsíc a následně zpracovává mzdové uzávěrky.

Abychom mohli provést správný výpočet mezd, musíme si zajistit základní údaje např. rodné číslo, bydliště, datum nástupu do organizace, místo výkonu práce, příslušnost ke zdravotní pojišťovně, prohlášení poplatníka daně z příjmů, nárok na dovolenou apod. Pro přiznání některých mzdových složek (např. práce přesčas, příplatky za práci v sobotu, neděli, za svátek, příplatek za práci v noci apod.) je nutné mít pracovní výkaz za konkrétní měsíc. Výkaz může být souhrnný za všechny zaměstnance nebo individuální za jednotlivce. V pracovním výkazu je uvedena pracovní doba včetně neodpracované doby (např. dovolená, svátek, překážky v práci apod.) a popřípadě práce přesčas. [10]

3.1.1. Hrubá mzda

Hrubá mzda nemá svoji přesnou definici. Je to peněžitě i nepeněžitě plnění za vykonanou práci. Hrubá mzda je základní mzda, včetně osobního ohodnocení, prémie, příplatků a odměn. Je to mzda před zdaněním a bez odvodů na sociální pojištění dále jen SPJ a zdravotní pojištění dále jen ZPJ.

Mzdová účetní musí vždy pečlivě posoudit, zda plnění má povahu mzdy nebo se jedná o plnění nezapočitatelné do mzdy.

Tab. 3.1 Některá započitatelná a nezapočitatelná plnění

Započitatelná	Nezapočitatelná
prémie	odměna při životních jubileích
odměny	odměna při odchodu do důchodu
základní mzda	náhrada mzdy při nemoci
bonusy	odstupné

Pokračování Tab. 3.1

Započitatelná	Nezapočitatelná
příplatek za práci v sobotu a neděli	cestovné
příplatek za svátek	odměna za pracovní pohotovost
příplatek za přesčas	náhrada za opotřebení vlastního náradí
příplatek za dovolenou	výnosy ze zaměstnaneckých akcií

Zdroj: [7] – vlastní zpracování

3.1.2. Sociální pojištění

Sociální pojištění zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění tj. 2,3 %, pojistné na důchodové pojištění tj. 21,5 % a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti tj. 1,2 %.

Účastníci na sociální pojištění

Mezi poplatníky pojistného patří zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby účastné dobrovolného důchodového pojištění.

Rozhodné období a vyměřovací základ

Výši pojistného vypočteme procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období tj. kalendářní měsíc, za který se pojistné platí.

Pro zaměstnavatele se vyměřovacím základem rozumí částka úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů, které má nebo by měl mít. Zúčtovaným příjmem je plnění, které bylo v peněžní či nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnanci. [6]

Mezi příjmy nezahrnující se do vyměřovacího základu patří náhrada škody, odstupné, věcnostní přídavek horníků, odměny vyplácené podle zákona o vynálezech, jednorázová sociální výpomoc, plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance z důvodu nepeněžního příjmu zaměstnance, ze kterého nemohl zaměstnavatel pojistné srazit.

Výše a odvod pojistného

Zaměstnavatel odvádí 25 % pojistného z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Pokud má zaměstnavatel průměrný počet zaměstnanců nižší než 26 osob a dobrovolně si zvolil vyšší sazbu pojistného, na nemocenské pojištění odvádí 26 % pojistného z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Pojistné vypočtené procentní sazbou zaokrouhlujeme na celé Kč směrem nahoru. [10]

Zaměstnavatel musí odvést sociální pojištění příslušné správě sociálního zabezpečení, ve správné výši a to ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, po měsíci za

který vznikla platební povinnost. Jestliže 20. den (poslední den lhůty) připadl na víkend nebo svátek, musí pojistné odvést nejbližší pracovní den.

Pojistné je možné platit v hotovosti pouze do výše 10 000 Kč v jednom dni, na pokladně u okresní správy sociálního zabezpečení.

3.1.3. Důchodové pojištění

Pojištění, které má zabezpečit hmotné zajištění ve stáří nebo v případě špatného zdravotního stavu jako je invalidita nebo úmrtí.

Povinně se na důchodovém pojištění účastní fyzické osoby, zaměstnanci zaměstnání v pracovním poměru, zaměstnanci zaměstnání na základě dohod, osoby ve služebním poměru příslušných útvarů, členové družstev, soudci, prezident republiky, členové vlády, poslanci Poslanecké sněmovny ČR, senátoři Parlamentu ČR apod. [10]

Důchodový věk

Zaměstnavatel musí vést správnou evidenci dob pojištění z důvodu následného důchodového řízení.

Stanovení důchodového věku je závislé na časových obdobích. Pokud se pojištěnec narodil před rokem 1936, může do důchodu odejít muž při dovršení věku 60 let. U žen závisí věk na počtu vychovaných dětí. Pokud žena nevychovala žádné dítě, může do důchodu odejít v 57 letech, pokud vychovala jedno dítě, má nárok na důchod od 56 let, pokud vychovala dvě děti, má nárok odejít do důchodu v 55 letech. Jestliže vychovala tři nebo čtyři děti má nárok na odchod do důchodu v 54 letech. V 53 letech odchází žena, jestliže vychovala pět a více dětí. [6]

Evidenční listy

Každý zaměstnavatel musí podle ZP vést evidenční list v předepsaných tiskopisech vydaných orgány sociálního zabezpečení. Vede je za každého účastníka, který se účastní důchodového nebo nemocenského pojištění. Evidenční list slouží k posuzování vzniku účasti na pojištění. Evidenční list může zaměstnavatel podat v elektronické nebo papírové podobě.

Zaměstnavatel vyhotovuje při trvání pracovního poměru evidenční list zvlášť za každý kalendářní rok. Jestliže je pracovní poměr ukončen, zaměstnavatel musí evidenční list vystavit do 30 dnů od skončení zaměstnání. Organizace vyhotovuje jeden originál a dva stejnopisy s podpisem zaměstnavatele a pojištěnce. Jeden stejnopis si organizace nechává a archivuje ho 3 kalendářní roky po roce, za který je evidenční list vystavován. Druhý tiskopis si ponechává zaměstnanec a originál zaměstnavatel posílá na příslušnou správu sociálního zabezpečení. [6]

3.1.4. Nemocenské pojištění

Z nemocenského pojištění se dále vyplácí nemocenské dávky, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství. [10]

Každý zaměstnanec se povinně účastní na nemocenském pojištění. Dobrovolně se mohou účastnit OSVČ a zahraniční zaměstnanci.

Pojištěné osoby

Od 1.1.2014 došlo k rozšíření okruhu pojištěných osob. Osoby musí splňovat určité podmínky, tj. vykonávat činnost pro zaměstnavatele, ze které mají nebo by mohli mít příjmy ze závislé činnosti. Jejich příjmy jsou předmětem daně z příjmu a nejsou od ní osvobozeny. Dále jsou to příjmy, které nejsou předmětem zdanění v ČR, protože jsou daněny v cizí zemi, ale kdyby byly předmětem zdanění v ČR, byly by předmětem daně z příjmů.

Na nemocenské pojištění se účastní kategorie osob např. zaměstnanci v pracovním poměru, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, soudci, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu Parlamentu, členové družstva, zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod apod.

Podmínky účasti na nemocenském pojištění

Aby se mohl zaměstnavatel účastnit nemocenského pojištění, musí mít sídlo v České republice. Jestliže má zaměstnavatel započitatelný příjem alespoň 2 500 Kč, po celou dobu trvání pracovního vztahu je účasten na nemocenském pojištění. Zaměstnanec se účastní pojištění za měsíce, ve kterých jeho příjem byl alespoň 2 500 Kč a je účasten na pojištění i z krátkodobých zaměstnání. Jestliže je zaměstnanec zaměstnán na dohodu o provedení práce, účastní se na nemocenském pojištění, jen v kalendářním měsíci, ve kterém měl příjmy vyšší než 10 000 Kč. Účasten je dnem, kdy začal vykonávat práci dle dohody a končí dnem, kdy končí dohoda. Pokud byl zaměstnán na více dohod o provedení práce, příjmy se sčítají ze všech dohod. [10]

Denní vyměřovací základ dále jen DVZ se vypočte tak, že úhrn započitatelných příjmů z rozhodného období se dělí počtem započitatelných dnů. Započitatelné dny jsou kalendářní dny rozhodného období po odečtení vyloučených dnů. Vypočtená částka se redukuje a vypočtený DVZ se redukuje pomocí tří redukčních hranic (901 Kč – 1 351 Kč – 2 701 Kč). Redukční hranice pro redukci denního vyměřovacího základu činí:

Nemocenské a ošetrovné

- z částky do 901 Kč se počítá 90 %,
- z částky nad 901 Kč do 1 351 Kč se počítá 60 %,

- z částky nad 1 351 Kč do 2 701 Kč se počítá 30 %,
- nepřihlíží se k částce nad 2 701 Kč.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství

- plně se započítává částka do 901 Kč,
- z částky nad 901 Kč do 1 351 Kč se počítá 60 %,
- z částky nad 1 351 Kč do 2 701 Kč se počítá 30 %,
- nepřihlíží se k částce nad 2 701 Kč.

DVZ se zaokrouhluje po redukci na celé koruny směrem nahoru. Procentní sazbou se stanoví výše dávky z redukovaného DVZ. [10, 19]

Dávky nemocenského pojištění

Nemocenské

Náleží pojištěncům od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény a to ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání pracovní neschopnosti. Pokud pojištěnec čerpá neplacené volno, nemocenské mu nenáleží.

Peněžitá pomoc v mateřství

Každá žena, aby měla nárok na tuto dávku musí být matkou dítěte, která porodila, účastní se nemocenského pojištění, před nástupem na mateřskou dovolenou se účastnila alespoň 270 dnů nemocenského pojištění. Studium (ukončené studium) a invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, který ji byl odňat se započítává do doby 270 dnů. [10]

Výplata dávek

Zaměstnavatel musí přijímat žádosti o dávky nemocenského pojištění svých zaměstnanců a to i bývalých zaměstnanců. Musí také ke každé žádosti o dávku připojit tiskopis „Příloha k žádosti o dávku.“

3.1.5. Zdravotní pojištění

Aby nedošlo k situaci, že by zaměstnanec nebyl pojištěn v žádné zemi nebo naopak ve více zemích je stanoveno, že podléhá právním předpisům ve státě, kde vykonává samostatně výdělečnou činnost nebo je v tom státě zaměstnán.

Volba zdravotní pojišťovny

Každý pojištěnec si může vybrat, jednu ze 7 zdravotních pojišťoven ČR, u které bude pojištěn. Změnu může učinit vždy jen k 1. lednu následujícího kalendářního roku a přihlášku musí podat vybrané zdravotní pojišťovně, nejdéle 6 měsíců před požadovaným dnem změny.

Pojištěnec si může podat pouze jednu přihlášku. Pojišťovna, kterou jsi zaměstnanec zvolí, musí pojištěnci vydat bezplatně průkaz pojištěnce. [10]

Přehled pojišťoven v ČR zobrazuje Tab. 3.2.

Tab. 3.2 Přehled zdravotních pojišťoven v ČR

Zdravotní pojišťovna		Internetová adresa
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky	www.vzp.cz
201	Vojenská zdravotní pojišťovna	www.vozp.cz
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	www.cpzp.cz
207	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	www.ozp.cz
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	www.zpskoda.cz
211	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	www.zpmvcr.cz
213	Revírní bratrská pokladna	www.rbp-zp.cz

Zdroj. [8, 9, 10]

Způsob platby pojistného

Pojistné se odvádí v české měně v hotovosti na pokladně zdravotní pojišťovny tj. zaměstnanci zdravotní pojišťovny, který je oprávněn přijímat platbu pojistného nebo bezhotovostním převodem z bankovního účtu na bankovní účet příslušné zdravotní pojišťovny. [10]

Den platby pojistného

Za den platby pojistného, v případě bezhotovostní platby se považuje den, kdy byly peníze doručeny na účet zdravotní pojišťovny. V případě hotovostní platby, den kdy pověřený zaměstnanec zdravotní pojišťovny přijal hotovost.

Osoby podléhající a vyňaté ze ZPJ

Osoby podléhající ZPJ mají trvalý pobyt v ČR nebo nemají trvalý pobyt v ČR, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, jehož sídlo nebo trvalý pobyt je v ČR.

Osoby vyňaté ze ZPJ vykonávají nelegální práci v ČR, nemají trvalý pobyt v ČR a jsou činné v ČR pro zaměstnavatele, kteří požívají diplomatických výhod a imunit. Nemají v ČR trvalý pobyt a jsou činné pro zaměstnavatele, kteří nemají sídlo v ČR nebo dlouhodobě pobývají v cizině a neplatí pojistné. [6]

Osoby, za které pojistné platí stát

Stát ze svého rozpočtu platí za mnoho skupin pojištěnců pojistné, např. poživatele důchodu, nezaopatřené děti, příjemce rodičovského příspěvku apod. Nejpočetnější skupinou,

za kterou platí pojistné stát, jsou nezaopatřené děti. Jsou to osoby, které se studiem připravují na budoucí povolání. Osoby, které se díky nemoci nebo úrazu nemohou připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost. Nebo osoby, které pro svůj špatný zdravotní stav nemohou vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Mezi další skupiny, za které platí pojištění stát, jsou např. osoby, povolané k vojenskému cvičení, uchazeči o zaměstnání, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi a osoby s nimi společně posuzované, osoby pečující o osoby mladší 10 let a jsou závislé na péči jiné osoby, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody apod. [10]

Zaměstnavatel jako plátcce pojistného za zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen platit za své zaměstnance zdravotní pojištění. U pracovních dohod se jedná o výši, kdy mzda přesáhla 2 500 Kč. U dohody o pracovní činnosti a více než 10 000 Kč u dohody o provedení práce.

Zaměstnavatel pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance má povinnost oznámit základní údaje příslušné zdravotní pojišťovně pomocí tiskopisu, „Příhláška a evidenční list zaměstnavatele“. Pokud je zaměstnavatel právnická osoba, sděluje pojišťovně obchodní název, právní formu, sídlo, IČO, číslo bankovního účtu, z něhož bude poukazovat pojistné. Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba, sděluje také jméno a příjmení, rodné číslo, adresu trvalého bydliště. Pokud je zahraniční fyzickou osobou, sděluje i místo podnikání. Zaměstnavatel se musí také přihlásit u příslušné pojišťovny k platbě pojistného za zaměstnance. A to pomocí tiskopisu, „Hromadné oznámení zaměstnavatele“.

Oznamovací povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel musí zdravotní pojišťovnu informovat o nástupu zaměstnance do zaměstnání, ukončení zaměstnání zaměstnance, pokud zaměstnanec změní zdravotní pojišťovnu. Také pokud za zaměstnance platí zdravotní pojištění stát, např. nastupuje na mateřskou dovolenou nebo se z ní vrací, nastupuje do důchodu nebo mu je odejmut. [10]

Přehled o platbě pojistného

Každý zaměstnavatel má povinnost předat zdravotní pojišťovně přehled o platbách nejpozději v den splatnosti. Přehled obsahuje součet vyměřovacích základů zaměstnanců, celkovou výši pojistného u příslušné pojišťovny a také počet zaměstnanců, na které se pojištění vztahuje.

Výše a odvod pojistného

Sazba pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za každý kalendářní měsíc. Vypočtené pojistné se zaokrouhuje na celé koruny nahoru. Vyměřovacím základem se rozumí, úhrn příjmů zaměstnance ze závislé činnosti. Zaměstnavatel je povinen platit 9 %

pojistného, za své zaměstnance a také odvádí 4,5 % pojistného, kterou si hradí zaměstnanec a zaměstnavatel mu ji sráží ze mzdy. Zaměstnavatel tuto srážku sráží i bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnavatel musí odvést zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně ve správné, výši a to nejpozději do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, za který vznikla platební povinnost. [10]

3.1.6. Základ daně a superhrubá mzda

Daň je povinná, nenávratná, zákonem daná platba do veřejného rozpočtu. [5]

Základ daně tvoří superhrubá mzda, dále jen SHM zaokrouhlená na 100 Kč směrem nahoru. SHM je součet hrubé mzdy, SPJ hrazeného zaměstnavatelem a ZPJ hrazeného zaměstnavatelem. [8]

Příklad 3.1

V příkladu 3.1 budou provedeny výpočty superhrubé mzdy. Zaměstnanec pan A má hrubou mzdu ve výši 25 200 Kč. Zaměstnanec pan B hrubou mzdu ve výši 14 500 Kč. Výpočet superhrubé mzdy zobrazuje tabulka Tab. 3.3, ve které také můžeme vidět, o jak velkou částku nám stoupne základ pro výpočet daně. U zaměstnance A stoupla superhrubá mzda oproti hrubé mzdě o 8 568 Kč a u zaměstnance B o 4 930 Kč, což jsou velké částky.

Tab. 3.3 Přehled výpočtu superhrubé mzdy zaměstnanců

Te-t	Výpočet zaměstnanec A	Zaměstnanec A	Výpočet zaměstnanec B	Zaměstnanec B
Hrubá mzda		25 200 Kč		14 500 Kč
SPJ hrazené zaměstnavatelem	$25\,200 \cdot 25\%$	6 300 Kč	$14\,500 \text{ Kč} \cdot 25\%$	3 625 Kč
ZPJ hrazené zaměstnavatelem	$25\,200 \text{ Kč} \cdot 9\%$	2 268 Kč	$14\,500 \text{ Kč} \cdot 9\%$	1 305 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlená na 100 Kč směrem nahoru	$25\,200 \text{ Kč} + 6\,300 \text{ Kč}$ zaokrouhlené na 100 Kč směrem nahoru	33 800 Kč	$3\,625 \text{ Kč} + 1\,305 \text{ Kč}$ zaokrouhlené na 100 Kč směrem nahoru	19 500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

„Je otázkou, jak dlouho budeme při výpočtu čisté mzdy počítat superhrubou mzdu. Superhrubou mzdu by měla nahradit druhá sazba daně z příjmů fyzických osob.“

3.1.7. Záloha na daň vypočtená

Zálohu na daň získáme vynásobením sazby daně a superhrubé mzdy, zaokrouhlené na 100 Kč směrem nahoru. Sazba daně činí 15 %. Poplatník, si však může svou daňovou

povinnost snížit o slevy na dani, pokud splní určité podmínky pro konkrétní druh slevy. Jedná se například o slevu na poplatníka, manželku (manžela), invaliditu apod. [6]

Slevy na dani a podmínky uplatnění

V § 35ba zákona o daních z příjmů jsou uvedeny slevy na dani, které zaměstnanec vykazuje ve svém daňovém přiznání. Pro jednotlivé slevy musí poplatník splňovat určité podmínky.

Sleva na poplatníka

Pro uplatnění slevy na poplatníka, musí zaměstnanec podepsat prohlášení do 30 dnů od vstupu do zaměstnání. A poté opakovaně každý rok do 15.2. na příslušné zdaňovací období. Slevu si mohou uplatnit podnikatelé, starobní důchodci, zaměstnanci, matky na mateřské dovolené, Musí mít alespoň část roku zdanitelné příjmy. [6]

Sleva na manželku (manžela)

Pokud vlastní příjem manželky (manžela), žijící ve společně hospodařící domácnosti, nepřesáhl částku 68 000 Kč. Může si poplatník při ročním zúčtování uplatnit slevu ve výši 24 840 Kč ročně. Tato sleva se uplatňuje pouze při ročním zúčtování. Pokud je manželka (manžel) držitelem průkazu ZTP/P náleží mu dvojnásobná výše slevy, tj. 49 680 Kč.

Příjmy manželky popřípadě manžela je úhrn všech vlastních příjmů dosažených ve zdaňovacím období nesnížených o daňové výdaje tj. hrubý příjem.

Mezi příjmy, které se započítávají, patří například hrubá mzda, hrubé příjmy z podnikání, příjmy z pronájmu, dávky v nezaměstnanosti, peněžitá podpora v mateřství apod.

Mezi příjmy, které se nezapočítávají, patří dávky osobám se zdravotním postižením, dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné, rodičovský příspěvek), dávky v hmotné nouzi, stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání apod.

Sleva na invaliditu I. a II. stupně

Poplatník si může odečíst roční slevu 2 520 Kč, tj. 210 Kč měsíčně. Musí doložit potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu do zaměstnání, poté každoroční potvrzení o výplatě důchodu a kopii výměru o přiznání důchodu.

Sleva na invaliditu III. stupně

Podmínky slevy na dani na invaliditu III. stupně jsou totožné s podmínkami pro uplatnění slevy na invaliditu I. a II. stupně. Poplatník si může odečíst roční slevu 5 040 Kč, tj. 420 Kč měsíčně. [6]

Sleva na držitele průkazu ZTP/P

Aby si mohl poplatník tuto slevu uplatnit, musí být držitelem vlastního průkazu ZTP/P. Roční sleva na držitele průkazu ZTP/P činí 16 140 Kč, tj. 1 345 Kč měsíčně.

Sleva na studenta

Slevu na studenta si může uplatnit poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání. Studuje prezenční formu studia, nikoliv dálkové, distanční, večerní nebo kombinované. Student musí zaměstnavateli doložit potvrzení o studiu. Slevu může poplatník naposledy využít v měsíci, kdy dovrší věku 26 let. Roční výše slevy činí 4 020 Kč tj. 335 Kč měsíčně.

Sleva za umístění dítěte

Nejnovější sleva, která byla účinná od roku 2014. Jedná se o slevu na umístění vyživovaného dítěte, v předškolním věku do zařízení péče o děti předškolního věku. Dítě žijící ve společně hospodařící domácnosti. Zařízením péče o děti předškolního věku se rozumí mateřské školy, jesle, lesní školka, dětská skupina apod. Provádí se stejně jako sleva na manželku (manžela) při ročním zúčtování. [6]

Slevu si může uplatnit pouze jeden z manželů, který musí doložit potvrzení vystavené zařízením péče o děti předškolního věku, do kterého bylo dítě umístěno. Maximální výši roční slevy může poplatník uplatnit do výše minimální mzdy, tj. pro rok 2016 částka 9 900 Kč. Přehled všech platných slev na dani zobrazuje Tab. 3.4.

Tab. 3.4 Přehled slev na dani

Název	Roční sleva (v Kč)	Měsíční sleva (v Kč)
Na poplatníka	24 840	2 070
Na manželku (manžela)	24 840	-
Na manželku držitelku průkazu ZTP/P	49 680	-
Invalidita I. a II. stupně	2 520	210
Invalidita III. stupně	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Student	4 020	335
Umístění dítěte do školky	9 900	-

Zdroj: [6, 8, 14] – vlastní zpracování

Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění, které může uplatnit slevou na dani, daňovým bonusem nebo kombinací slevy na dani a daňového bonusu. Pro uplatnění této slevy je dána věková hranice vyživovaného dítěte, žijícího ve společné domácnosti s poplatníkem. Věk, kdy dosáhne dítě zletilosti 18 let nebo 26 let, pokud se soustavně připravuje na své budoucí povolání a nepobírá invalidní důchod III. stupně. Soustavnou přípravou na své budoucí povolání se nepovažuje studium dálkové, kombinované, večerní nebo distanční. Dále pak, přerušení studia s výjimkou důvodu, po kterou trvala mateřská nebo rodičovská dovolená a studium po dobu trvání služebního poměru. Daňové zvýhodnění si může uplatnit pouze jeden z manželů na základě potvrzení školy o studiu.

Nárok na uplatnění zvýhodnění vzniká v měsíci, kdy se dítě narodilo, pokud nárok je uplatněn do 30 dnů po narození dítěte. Poslední uplatnění poplatníkovi vzniká v měsíci, kdy dítě dovrší 18 let (nepřipravuje-li se soustavně na budoucí povolání) nebo 26 let (připravuje-li se soustavně na budoucí povolání).

Nárok na uplatnění daňového zvýhodnění zaniká ukončením studia, tj. den, po dni kdy škola doručila potvrzení o ukončení studia. Dále zaniká nárok nevykonáním závěrečné nebo maturitní zkoušky v určeném termínu. [6]

Přehled výše ročního a měsíčního daňového zvýhodnění je zachyceno v Tab. 3.5 a výši daňového bonusu zobrazuje Tab. 3.6.

Tab. 3.5 Přehled výše daňového zvýhodnění

Počet dětí	Roční zvýhodnění (v Kč)	Měsíční zvýhodnění (v Kč)
První dítě	13 404	1 117
Druhé dítě	15 804	1 317
Třetí a každé další dítě	17 004	1 417
U dítěte držitele průkazu ZTP/P se zvyšuje daňové zvýhodnění na 2násobek		

Zdroj: [9] – vlastní zpracování

Tab. 3.6 Přehled výše daňového bonusu

Období	Minimální výše (v Kč)	Maximální výše (v Kč)
Za rok	100	60 300
Za měsíc	50	5 025

Zdroj: [9] – vlastní zpracování

Příklad 3.2

V příkladu 3.2 se budeme zabývat podmínkami na slevu za období 3/2016. Zdali zaměstnanec na uvedenou slevu má nebo nemá nárok. Společnost AB zaměstnává dva

zaměstnance, zaměstnance A a zaměstnance B. Tab. 3.7 zobrazuje slevy a daňová zvýhodnění, která zaměstnanci uplatňují.

Tab. 3.7 Přehled slev u jednotlivých zaměstnanců ve společnosti AB

Sleva	Zaměstnanec A (věk 40 let)	Zaměstnanec B (věk 27 let)
Na poplatníka	podepsal prohlášení	podepsal prohlášení
Invalidita I. a II. stupně	přiznáno od 1.3.2016	-
Student	-	distanční studium VŠ
Počet dětí	2	1

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec A

Zaměstnanec podepsal u společnosti AB prohlášení na dani, má proto slevu 2 070 Kč. Uplatnil včas slevu na dani na invaliditu prvního stupně, tj. do 30.3.2016. Proto mu již v březnové mzdě bylo provedeno snížení daně na invaliditu 210. Pokud by zaměstnanci byl přiznán důchod až 2.3.2016, slevu 210 Kč by si mohl uplatnit až u mzdy za duben. Na první dítě uplatňuje daňové zvýhodnění 1 117 Kč a na druhé 1 317 Kč.

Zaměstnanci A za období 3/2016 byla uplatněna sleva na dani ve výši 2 280 Kč a daňové zvýhodnění ve výši 2 434 Kč.

Zaměstnanec B

Zaměstnanec podepsal u společnosti AB prohlášení na dani, má proto slevu 2 070 Kč. Studuje prezenční formu studia na vysoké škole a splňuje věkovou hranici pro uplatnění slevy 335 Kč na studenta, tj. věk do 28 let u denního doktorského studijního programu. Na jedno dítě uplatňuje daňové zvýhodnění 1 117 Kč.

Zaměstnanci A za období 3/2016 byla uplatněna sleva na dani ve výši 2 405 Kč a daňové zvýhodnění ve výši 1 117 Kč.

3.1.8. Záloha na daň z příjmu a daňový bonus

Do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost srazit zálohu, musí zaměstnavatel odvést sražené zálohy. O vyplacený bonus se snižuje odvod záloh na daň za kalendářní měsíc. Pokud zaměstnanci vznikne záloha na daň je povinen mu zaměstnavatel tuto částku srazit ze mzdy. Pokud vznikne daňový bonus, zaměstnavatel zaměstnanci tuto částku připočte k výplatě.

Plátce je povinen vést evidenční listy pro všechny poplatníky. Plátce musí podat do 2 měsíců po uplynutí kalendářního roku, správci daně vyúčtování daně z příjmů ze závislé

činnosti. Musí také vést přehled o sražených zálohách a sražené dani za kalendářní měsíc i zdaňovací období. [6]

3.1.9. Čistá mzda

Zaměstnanci nenáleží celá mzda, ale pouze mzda snížená o povinné zákonné platby, které mu z hrubé mzdy sráží zaměstnavatel. Částka očištěná od povinných plateb se nazývá čistá mzda. Postupu výpočtu měsíční čisté mzdy se zabývá Tab. 3.8.

Tab. 3.8 Postup při výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance

Hrubá mzda

+ SPJ 25 % hrazené zaměstnavatelem

+ ZPJ 9 % hrazené zaměstnavatelem

= superhrubá mzda

Základ daně (superhrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru)

Záloha na daň vypočtená (15 % ze základu daně)

- Sleva na poplatníka

- Sleva na invaliditu I. a II. stupně

- Sleva na invaliditu III. stupně

- Sleva na držitele průkazu ZTP/P

- Sleva na studenta

- Daňové zvýhodnění na dítě

Záloha na daň z příjmů (odečítá se od hrubé mzdy) **daňový bonus** (přičítá se k hrubé mzdě)

- SPJ 6,5 % hrazené zaměstnancem

- ZPJ 4,5 % hrazené zaměstnancem

Čistá mzda (hrubá mzda – záloha na daň z příjmů nebo + daňový bonus – SPJ hrazené zaměstnancem – ZPJ hrazené zaměstnancem)

Zdroj: [3] – vlastní zpracování

3.1.10. Výplata mzdy nebo platu

Každý zaměstnanec, který odpracuje určitou dobu a splní předepsané úkoly má právo na mzdu či plat. U nenárokových složek mzdy nebo platu vzniká zaměstnanci právo na jejich výplatu rozhodnutím zaměstnavatele.

Musíme rozlišovat zúčtovací období a období splatnosti. Zúčtovací období je období, za které zaměstnanci náleží mzda, období za které se mzda vyplácí. Období splatnosti je období,

do kterého spadá výplatní termín mzdy. Zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit mzdu nejdéle následující měsíc, po kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Zaměstnavatel musí uvést výplatní termín v kolektivní smlouvě. Výplatní termín nemusí být uvedený pouze přesným datumem. Může být uveden názvem dne v týdnu, např. každé druhé pondělí v měsíci. Pokud zaměstnavatel do stanoveného termínu nepoukáže mzdu, nachází se v prodlení. [7]

3.2. Účtování mezd

3.2.1. Směrná účtová osnova

Směrná účtová osnova je tvořena deseti třídami 0 až 9, které detailněji zobrazuje Tab. 3.9. Třídy se následně dělí na jednotlivé účtové skupiny (např. skupina 11, skupina 12, skupina 13). Každá skupina je tvořena syntetickými účty, jejichž náplň a uspořádání si volí účetní jednotka v rámci účtových skupin.

Každá účetní jednotka si na začátku účetního období musí sestavit účetní rozvrh, který se musí řídit směrnou účetní osnovou. Účetní rozvrh je přehled všech syntetických a analytických účtů. Čísla účtů si každá účetní jednotka může volit podle svého. [4]

Tab 3.9 Třídy účtové osnovy

0 – Dlouhodobý majetek
1 – Zásoby
2 – Krátkodobý finanční majetek a krátkodobé bankovní úvěry
3 – Zúčtovací vztahy
4 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky
5 – Náklady
6 – Výnosy
7 – Závěrkové a podrozvahové účty
8 a 9 – Vnitropodnikové účetnictví

Zdroj: vlastní zpracování - [4]

3.2.2. Účtování složek mezd

Hrubá mzda

Společnost účtuje hrubé mzdy do nákladů podniku, a to na stranu má dáti účtu 521 - Mzdové náklady. Současně se stejná částka objeví jako závazek vůči zaměstnancům, v podobě nevypacených mezd na straně dal na účtu 331 - Zaměstnanci. Hrubé mzdy se

časově rozlišují, tzn. do nákladů jsou zúčtovány k poslednímu dni v měsíci a vyplácí se v následujícím měsíci, tj. stávají se výdajem. [4]

Srážka sociálního a zdravotního pojištění

Jedná se o srážku sociálního a zdravotního pojištění, placeného zaměstnancem. Zaměstnavatel zaúčtuje tuto srážku, jako úbytek závazku na straně má dáti účtu 331 – Zaměstnanci. Zároveň se zvýší závazek vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění na straně dal účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Účet 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, musíme analyticky členit, např. 336/1 - Sociální pojištění a 336/2 - Zdravotní pojištění. [4]

Srážka zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Zaměstnavatel musí také srážet zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, které představuje snížení závazku na straně má dáti, na účtu 331 - Zaměstnanci a zároveň zvýšení závazku vůči finančnímu úřadu na straně dal, na účtu 342 - Ostatní přímé daně.

Náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti

Tato srážka představuje pro zaměstnavatele náklad, který zaúčtuje na stranu má dáti účtu 527 - Zákonné sociální náklady a jako závazek na stranu dal účtu 331 - Zaměstnanci. Můžeme také místo účtu 527 - Zákonné sociální náklady použít účet 521 - Mzdové náklady, ale musíme tento účet analyticky členit.

Osobní srážky

Zaměstnavatel může poukazovat platby do peněžních ústavů za zaměstnance na výživné, spoření, pojištění apod. Tyto platby zaměstnavatel zaměstnanci sráží ze mzdy a zaúčtuje je na stranu dal účtu 379 - Jiné závazky a na stranu má dáti účtu 331 - Zaměstnanci.

Odvod sociálního a zdravotního pojištění placené zaměstnavatelem

Sociální a zdravotní pojištění vypočítané z objemu hrubých mezd a zaúčtuje na stranu má dáti účtu 524 - Zákonné sociální pojištění, jako součást svých nákladů, a závazku vůči institucím na stranu dal účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Účet 336 musíme analyticky členit. [4]

Daňový bonus

Zaměstnavatel zaúčtuje jako pohledávku vůči finančnímu úřadu, na stranu má dáti účtu 342 - Ostatní přímé daně, a zvýšení závazku na straně dal účtu 331 - Zaměstnanci. Účet 342 - Ostatní přímé daně, je dobré analyticky členit pro sledování těchto pohledávek.

Výplata mezd

Zaměstnanec vyplácí zaměstnanci mzdu hotovostním nebo bezhotovostním způsobem. Pokud zaměstnavatel vyplácí mzdu v hotovosti, účtuje na stranu má dáti účtu 331 – Zaměstnanci, a na stranu dal 211 - Pokladna. Pokud zaměstnanec zaměstnanci poukazuje čistou mzdu na jeho účet, účtuje na stranu má dáti účtu 331 - Zaměstnanci a na stranu dal 221 - Bankovní účty. [4]

Při převodu peněz z běžného účtu do pokladny, dochází k časovému nesouladu, než obdržíme výpis z účtu, který je vystaven až po výběru. Nemůžeme, proto hned účtovat přírůstek peněz do pokladny. Pro tento časový nesoulad používáme účet 261 - Peníze na cestě. Výběr peněz z běžného účtu do pokladny zaúčtujeme na straně má dáti 211 – Pokladna, na stranu dal 261 - Peníze na cestě. Po obdržení výpisu z účtu zaúčtujeme, na straně má dáti 261 - Peníze na cestě, na straně dal účtu 221 - Bankovní účty.

Jestliže zaměstnavatel strhává zaměstnanci další srážky např. alimenty nebo spoření a vyplácí je z bankovního účtu (hotovosti), účtuje na stranu má dáti účtu 379 – Jiné závazky a na straně dal účtu 221 – Bankovní účty (211 – Pokladna)

Úhradu sociálního pojištění a zdravotního pojištění z běžného účtu, zaměstnavatel účtuje na straně má dáti účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, na stranu dal účtu 221 – Bankovní účty.

Odvod zálohy na daň z příjmu zaúčtuje zaměstnavatel na stranu má dáti, účtu 342 – Ostatní přímé daně, na stranu dal účtu 221 – Bankovní účty. [4]

Přehled účetních případů o kterých společnosti účtují zobrazuje Tab. 3.10.

Tab. 3.10 Přehled účetních případů

Účetní případy	MD	D
Zúčtování hrubých mezd	521	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnanci	331	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnanci	331	336/2
Zúčtování zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	331	342
Zúčtování měsíčního daňového bonusu	342	331
Náhrada mezd za pracovní neschopnost	527 (521)	331
Zúčtování ostatních srážek (např. alimenty, spoření, pojištění)	331	379
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem	524	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem	524	336/2
PPD – výběr do pokladny na výplatu mezd	211	261
VPD – výplata mezd zaměstnancům	331	211
Výpis z BÚ		
Platba zákonného sociálního pojištění	336/1	221

Pokračování tabulky 3.10

Účetní případy	MD	DAL
Platba zákonného zdravotního pojištění	336/2	221
Platba zálohy daně z příjmů	342	221
Platba ostatních srážek	379	221
Výplata mezd	331	221

Zdroj: [4] – vlastní zpracování

4. Praktická aplikace mezd ve vybrané obchodní společnosti

Pro psaní praktické části bakalářské práce je použita společnost, která se zabývá výrobou armatur v České Třebové. Pro svoji bakalářskou práci jsem ji nazvala Alfa Ventil spol. s r.o. Celá kapitola číslo 4, je čerpána z interních materiálů společnosti, pokud není uvedeno jinak.

4.1. Historie společnosti

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. byla založena třemi společníky, bývalými zaměstnanci Ligmy Česká Třebová v roce 1991. Od samostatného vzniku byla, stále je a bude zaměřena na výrobu průmyslových armatur.

Historie výroby armatur v České Třebové se datuje od roku 1909, kdy Josef Jindr založil společnost se stejným názvem. V roce 1919 se spojuje se společníkem Václavem Šrefova a vzniká společnost s názvem Jindr a Šref. Tehdejší výrobní program zahrnoval širokou paletu od drobných mosazných vodovodních armatur přes armatury plynové až po armatury na páru z lité oceli. Koncem roku 1929 se oba společníci rozcházejí, každý z nich zakládá továrnu na armatury. Dnes bývalá Šrefova továrna tvoří část výrobních prostor Alfa Ventil. Roku 1948 byly obě firmy znárodněny a dále postupem času měnily svoje názvy, až v roce 1975 byly začleněny do světového československého koncernu Ligma Lutín. [16]

Po tzv. sametové revoluci v roce 1989 se v roce 1990 koncern Sigma rozpadá na samostatné společnosti, které byly privatizovány nebo restituovány. Ligma Česká Třebová prošla privatizací a stala se akciovou společností, bohužel některá rozhodnutí managementu ji ale přivedly v roce 1995 ke krachu. Společnost Alfa Ventil ji v dražbě kupuje a stává se tak pokračovatelem více než stoleté tradice výroby průmyslových armatur. Alfa Ventil v době svého vzniku v roce 1991 začínala v pronajatých prostorách a hlavním předmětem činnosti byl nákup a prodej regulačních ventilů z produkce tehdejší Ligmy. Intenzivně se pracovalo na vývoji svých vlastních výrobků jako základu budoucího výrobního programu. Již v roce 1992 se společnost poprvé představila odborné veřejnosti na Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně a na výstavě Pragotharm v Praze.

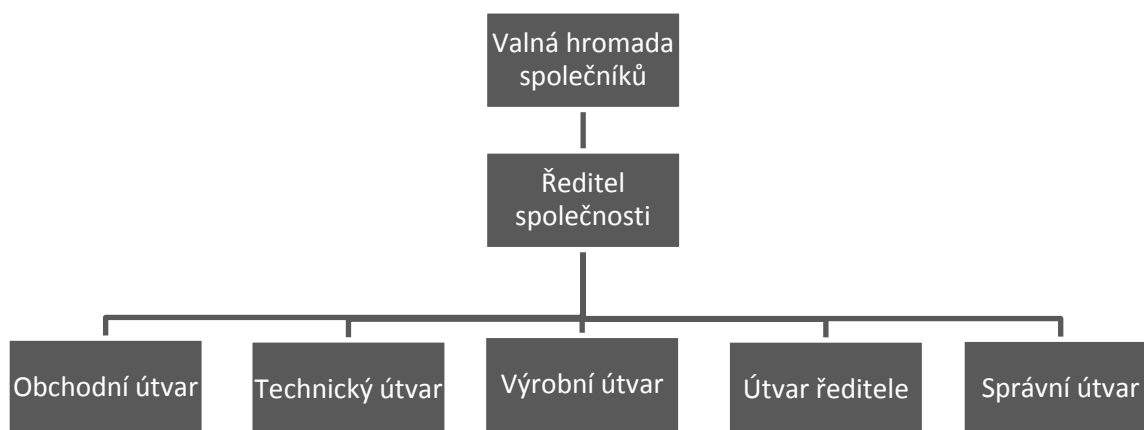
V roce 1997 má firma již přes 200 zaměstnanců a dochází k rozšíření rodiny dceřiných společností o společnosti Alfa Ventil servis a obchodní zastoupení v Polsku – Alfa Ventil Polska. Následuje otevření dalších dceřiných společností v Bulharsku, Německu, Moskvě. V

roce 2011 úspěšně pokračují rekonstrukční práce v areálu firmy, jak z hlediska stavebního i technologického. [21]

4.2. Organizační struktura společnosti

Společnost má dva společníky, každého s 50 % vkladem. Jsou také statutárním orgánem společnosti. Jménem společnosti jsou oprávněni jednat navenek, mají podpisové právo, a to i každý samostatně. Základní kapitál firmy je 36 000 000 Kč.

Schéma 4.1 Organizační struktura účetní jednotky

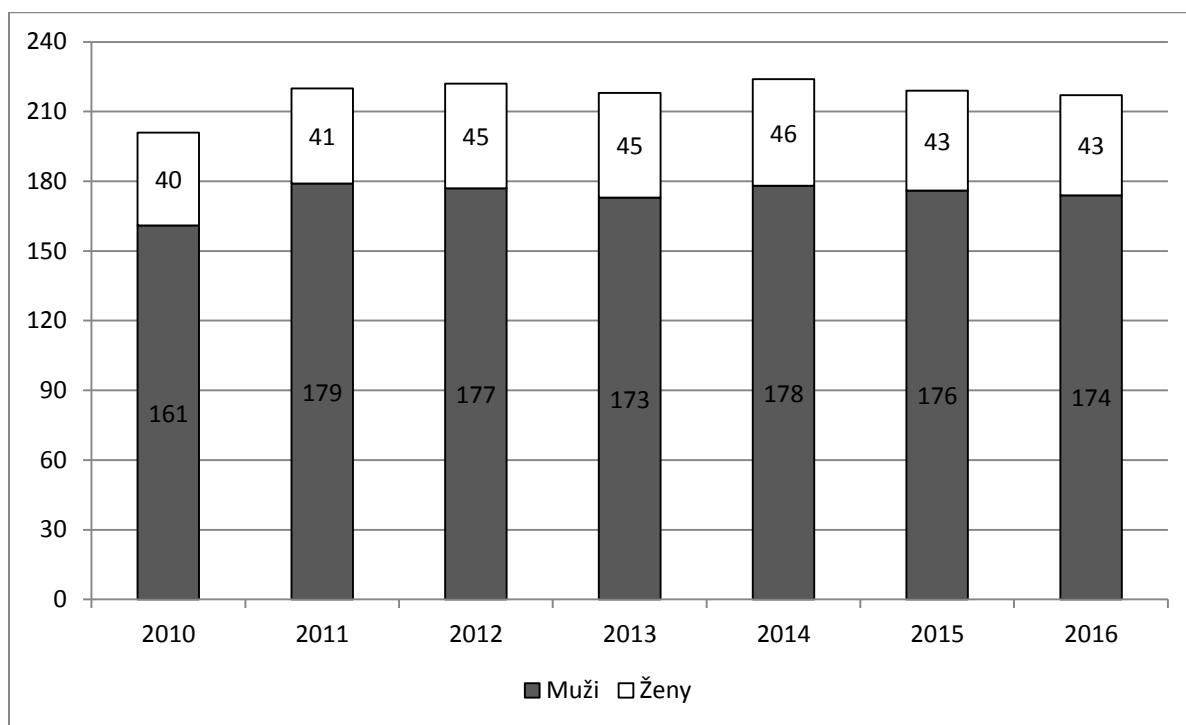


Zdroj: interní zdroj společnosti - vlastní zpracování

4.3. Počet zaměstnanců ve společnosti

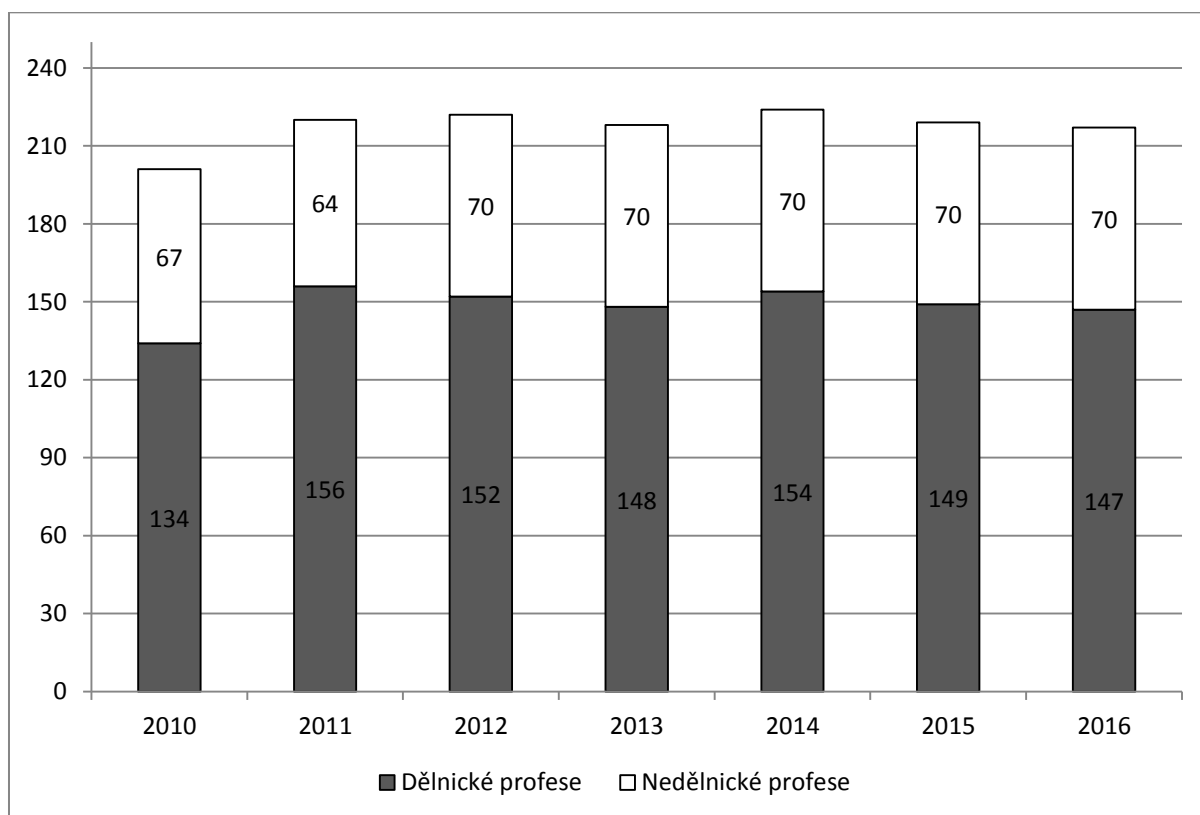
Ve společnosti je zaměstnáno v roce 2016 na 217 zaměstnanců. Počet zaměstnanců za rok 2016 je brán k datu 19. dubna 2016. Společnost zaměstnává ženy i muže. Ženy tvoří zhruba jednu pětinu všech zaměstnanců. Strukturu zaměstnanců rozdělené podle pohlaví od roku 2010 do roku 2016, zachycuje graf 4.1. Graf 4.2 nám zachycuje rozložení zaměstnanců podle toho, zda vykonávají dělnickou profesi nebo nedělnickou od roku 2010 do roku 2016. Jednu třetinu všech zaměstnanců tvoří nedělnické osoby, tj. 70 osob. V roce 2010 je vidět nejmenší počet zaměstnanců, je zapříčiněn doznívající ekonomickou krizí, kdy došlo k útlumu objednávek ventilů. Od roku 2011 se začala znovu výroba ventilů rozjíždět, poptávka začala stoupat a společnost začala přijímat nové zaměstnance.

Graf 4.1 Struktura zaměstnanců podle pohlaví



Zdroj: interní zdroj společnosti - vlastní zpracování

Graf 4.2 Struktura zaměstnanců vykonávajících dělnickou a nedělnickou profesi



Zdroj: interní zdroj společnosti - vlastní zpracování

4.4. Tržby ve společnosti

Vývoj měsíčních tržeb bez DPH je ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. důležitý pro odměňování zaměstnanců. Od výše měsíčních tržeb se odvíjí výše odměn a premií vyplácených zaměstnancům. Vývoj měsíčních tržeb bez DPH za rok 2013 – 2015 zobrazuje Tab. 4.1

Tab. 4.1 Vývoj měsíčních tržeb bez DPH za rok 2013 – 2015 v Kč

Měsíc	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015
Leden	20 621 015	34 069 641	34 297 231
Únor	33 105 338	34 347 559	34 115 952
Březen	33 158 827	34 175 791	34 251 964
Duben	33 119 797	39 083 893	34 184 849
Květen	42 450 299	44 196 916	34 122 258
Červen	47 271 553	34 153 798	34 104 308
Červenec	42 656 301	50 076 430	34 095 702
Srpen	42 662 171	44 041 646	34 282 014
Září	78 893 470	39 118 409	39 119 738
Říjen	42 172 041	34 126 478	34 136 046
Listopad	42 072 922	34 104 662	34 221 620
Prosinec	42 270 393	34 055 372	39 107 591

Zdroj: interní zdroj společnosti – vlastní zpracování

S Tab. 4.1 můžeme vyčíst, že nejvyšší výše dosažených tržeb bez DPH byla dosažena v září 2013 a to z důvodu výstavby areálu pro zimní olympijské hry v Soči, které se konaly v únoru 2014. Pro tuto výstavbu společnost vyráběla mnoho regulačních ventilů. Nejslabším měsícem v roce je většinou leden, bývá to z důvodu rozjezdu výroby po vánočních svátcích. Společnost obvykle má celozávodní vánoční dovolenou od 22. prosince do 2. ledna. První čtyři měsíce roku 2016 jsou zatím, co se týká tržeb slabé, výše tržeb se pohybuje těsně nad hranicí. Tento pokles tržeb je způsoben úbytkem zakázek, které směřovali do Ruska. Rusku se začal dovoz z České republiky stávat nevýhodný z důvodu poklesu kurzu rublu a také kvůli sankcím mezi Ruskem a Evropskou Unií.

4.5. Výplatní řád společnosti

Zaměstnanec zaměstnaný ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o., vykonávající práci, která je ohodnocena časovou hodinovou mzdou, má podle výplatního řádu účinného od

1.1.2015 nárok na základní mzdu, která se vypočte z odpracovaných hodin a časové mzdy, která je uvedena v platovém výměru. Průměrná mzda se ve společnosti zjišťuje jako podíl odpracovaných hodin bez přesčasu a hrubé mzdy za poslední 3 měsíce bez dovolené a svátků.

4.5.1. Příplatky

Zaměstnanec vykonávající práci v jednosměnném provozu pracující přesčas odpoledne, má nárok na příplatek za práci přesčas. Při práci přesčas v noci, má nárok také na noční příplatek a příplatek za práci přesčas. Velmi zajímavé jsou příplatky, které si společnost zvolila nad rámec zákonných příplatků. Mezi tyto příplatky stanovené společností patří příplatek za dvousměnný provoz a příplatek za třisměnný provoz. Zaměstnanec vykonávající práci ve dvousměnném provozu má nárok na příplatek za dvousměnný provoz ve výši 3,23 % základní mzdy a také má nárok na odpolední příplatek. Zaměstnanec vykonávající práci ve třisměnném provozu, náleží příplatek za třisměnný provoz ve výši 6,67 % základní mzdy a také má nárok na odpolední a noční příplatek. Srovnání výše příplatků daných ZP a výše zvolených společností jsou uvedeny v Tab. 4.2

Tab. 4.2 Srovnání výše příplatků daných ZP a výše zvolených společností

Příplatek	Výše příplatku podle ZP	Výše příplatku zvolených společností
Za práci přesčas	25 % průměrné mzdy	25 % průměrné mzdy
Za práci o víkendu	10 % průměrné mzdy	50 % průměrné mzdy
Za práci ve dnech státem uznaných svátků	100 % průměrné mzdy	100 % průměrné mzdy (pokud nečerpá náhradní volno s náhradou mzdy)
Za práci odpoledne (od 14 do 22 hod.)	podle ZP není nárok	11 % základní mzdy
Za práci v noci (od 22 do 6 hod.)	10 % průměrného výdělku	30 % základní mzdy
Za práci ve ztíženém prostředí	10 % základní sazby minimální mzdy	6 Kč/hod
Příplatek za dvousměnný provoz	podle ZP není nárok	3,23 %
Příplatek za třisměnný provoz	podle ZP není nárok	6,67 %

Zdroj: [11] - vlastní zpracování

Společnost má u většiny příplatků stanovenou výši příplatků vyšší než je zákonem daná výše. Je to skvělý motivační způsob, i práce o víkendu, která patří mezi zaměstnanci ve

většině společností mezi neoblíbené, je pro zaměstnance společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. finančně výhodná a oblíbená. Ve společnosti jsou zaměstnanci spíše nespokojeni, když nemohou jít o víkendu do práce, z důvodu nedostatku naléhavých zakázek. I když ve společnosti zaměstnanci nejčastěji vykonávají práci v jednosměnném pracovním provozu, firma motivuje zvláštním příplatkem zaměstnance, kteří pracují ve dvousměnné nebo třisměnném provozu i když by podle ZP nemusela.

4.5.2. Odměny

Měsíční odměny

Každý dělnický zaměstnanec může při svých dobrých pracovních výkonech a současné měsíční fakturaci při prodeji výrobků a služeb vyšší než 20 mil. Kč bez DPH, dostat odměnu od vedoucího pracovníka z fondu vedoucího ve výši nejvýše 10 % základní mzdy. Při měsíční fakturaci při prodeji výrobků a služeb vyšší než 25 mil. Kč bez DPH, může dostat od vedoucího pracovníka odměnu z fondu vedoucího ve výši nejvýše 20 % základní mzdy, odměna může být i vyšší v odůvodněných případech. [11]

Prémie

Dále zaměstnanci při skvělých pracovních výkonech, může být vyplacena složka mzdy závislá na výši měsíčních tržeb bez DPH, za prodej výrobků a služeb a na osobním koeficientu pracovníka. Každý pracovník má svůj koeficient přidělený podle složitosti vykonávané práce, nazývaný jako koeficient zaměstnance. Výše měsíční prémie zaměstnance, závislá na výši tržeb v naší společnosti, se vypočte jako součin základní mzdy, koeficientu podle výše tržeb a koeficientu zaměstnance. Tab. 4.3 zobrazuje výši koeficientu podle dosažených měsíčních tržeb.

Tab. 4.3 Výše koeficientu podle dosažených měsíční tržeb

Výše tržeb v mil. Kč bez DPH	Výše koeficientu
nad 30	0,50
nad 34	1,00
nad 39	1,25
nad 44	1,50
nad 50	1,75

Zdroj: [11] - vlastní zpracování

Roční odměna

Každý zaměstnanec společnosti má nárok na roční odměnu ve výši maximálně 12 000 Kč. Podmínkou je, že celková absence zaměstnance v řádné pracovní době (nevztahuje se na dovolenou na zotavenou) nepřekročí 8 pracovních dnů za období 1.12.2015 až 30.11.2016.

Tato odměna se nevztahuje na ředitele společnosti a odborné ředitele, zaměstnance zaměstnané na dobu určitou a zaměstnance ve zkušební době. Odměna je vyplácena ve výplatním termínu 12.12.2016. Tab. 4.4 znázorňuje výše roční odměny při absenci vyšší než 8 pracovních dnů.

Tab. 4.4 Výše roční odměny při absenci vyšší než 8 pracovních dnů

Výše absence ve dnech	Výše odměny v Kč
do 8	12 000
nad 8 do 10	9 600
nad 10 do 12	7 200
nad 12 do 14	4 800
nad 14 do 16	2 400
nad 16	0

Zdroj: [11] - vlastní zpracování

4.5.3. Benefity

Společnost poskytuje svým zaměstnancům různé peněžní benefity, které jsou v dnešní době součástí moderní strategie pro motivaci svých zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány vedle mzdy a mají v některých případech větší motivační efekt než samotná mzda. Společnost přispívá zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni déle než 3 roky příspěvek ve výši 300 Kč a zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni déle než 5 let, příspěvek ve výši 500 Kč na penzijní pojištění. Dále společnost přispívá zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni déle než 10 let příspěvek ve výši 500 Kč na životní pojištění. Zaměstnanci mohou využít dotované obědy v závodní jídelně, na které zaměstnavatel přispívá 50 Kč a z 25 Kč si doplácí zaměstnanec. Společnost neposkytuje zaměstnancům stravenky. Zaměstnanci, kteří se nestravují v závodní jídelně, např. z důvodu nechutného jídla apod., jsou na tomto benefitu ochuzeni. Zaměstnancům, kteří jsou rodiči dětí, přispívá 1 000 Kč na tábory pro každé dítě.

Je dobré, že společnost přispívá každému dítěti příspěvek na tábory. Škoda, že společnost přispívá pouze na tábory, ne každé dítě jezdí na tábory, bylo by dobré nepřispívat pouze na tábory, ale např. na ozdravné pobyty, zájmové kroužky apod.

4.5.4. Výplatní termíny na rok 2016

Společnost má stanovený rozpis výplatních termínů, tj. den kdy musí mít zaměstnanci peníze na svých účtech. Společnost vyplácí mzdu pouze na běžný účet zaměstnance vedeného u bankovního ústavu, nikoli v hotovosti. Společnost nevyplácí zálohy na mzdu, pouze ve

výjimečných případech a to na základě písemné žádosti, kterou musí odsouhlasit vedoucí příslušného útvaru. Přehled výplatních termínů na rok 2016 je zobrazen v Tab. 4.5.

Tab. 4.5 Přehled výplatních termínů na rok 2016

Měsíc	Datum
Leden 2016	12.2.2016
Únor 2016	11.3.2016
Březen 2016	12.4.2016
Duben 2016	12.5.2016
Květen 2016	13.6.2016
Červen 2016	12.7.2016
Červenec 2016	12.8.2016
Srpen 2016	12.9.2016
Září 2016	12.10.2016
Říjen 2016	11.11.2016
Listopad 2016	12.12.2016
Prosinec 2016	12.1.2017

Zdroj: [11] - vlastní zpracování

4.6. Výpočet a účtování mezd ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o.

Výpočet a výplata mezd patří k hlavním úkolům každé mzdové účetní. Výpočet mezd mzdová účetní provádí na základě evidence docházky. Ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. evidují mzdy pomocí čipové karty, každý zaměstnanec má přidělenou svoji čipovou kartu se svým evidenčním číslem, pod kterým je uváděn. Zaměstnanec má povinnost si při příchodu do práce zaevidovat svůj příchod pomocí přiložení karty k přístroji, který zaznamená příchod. Na přístroji si vybere, zdali chce zaevidovat příchod, odchod, návštěvu lékaře, dovolenou, služební cestu apod. Pomocí této elektronické evidence si na konci měsíce mzdová účetní vygeneruje docházku zaměstnanců - docházkový list a na základě zjištěných údajů počítá mzdu. V naší společnosti se zaměstnanci počítá do pracovní doby každá čtvrt hodina.

Praktická část bakalářské práce se bude zabývat výpočtem měsíční čisté mzdy závislé na výši dosažených měsíčních tržeb bez DPH u jednoho zaměstnance a dvou brigádníků pracujících na dohodu u provedení práce.

Na zaměstnanci Jiřím Betakovi budou aplikovány dopady na výši měsíčních odměn z fondu vedoucího a prémiech, v měsíci dubnu, pokud tržby bez DPH společnosti:

- nedosáhnou minimální hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 10 % základní mzdy a nedosáhnou na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie,
- dosáhnou hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 10 % základní mzdy, ale nedosáhnou na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie,
- dosáhnou hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy, ale nedosáhnou na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie,
- dosáhnou hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhnou na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie s výši koeficientu podle výše tržeb ve výši 0,5,
- dosáhnou hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhnou na hranici 39 mil. Kč pro výplatu prémie s výši koeficientu podle výše tržeb ve výši 1,25,
- dosáhnou hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhnou na hranici 50 mil. Kč pro výplatu prémie s výši koeficientu podle výše tržeb ve výši 1,75.

Příklady 4.1 – 4.6 mají stejné hlavní zadání, liší se pouze velikostí dosažených měsíčních tržeb. Jsou počítány za měsíc duben 2016, který má 21 pracovních dní, tj. 168 hod a žádný svátek. Odměny z fondu vedoucího (ve výpočtu nazývány jako odměny měsíční). Prémie pracovníků v dělnické profesi se vypočtou jako součet měsíční mzdy, základní mzdy za přesčas a mzdy za náhradní volno a násobí se koeficientem, který má zaměstnanec přidělený. Každý pracovník má svůj koeficient přidělený podle složitosti vykonávané práce, nazývaný jako koeficient zaměstnance.

Zaměstnanec Jiří Betak pracuje jako montážní dělník. Podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, dále jen prohlášení poplatníka daně. Má dceru ve věku 8 let, na kterou si uplatňuje slevu na dani. Jeho denní délka pracovní doby činní 8,5 h, tj. 8 hod. + neplacená půlhodinová přestávka. Pracuje pouze na ranní směnu, tj. od 5.30 hod do 14 hod. Jeho hodinový tarif činí 75 Kč/hod. Koeficient zaměstnance má přidělený 0,18.

Příklad 4.1

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách výši 18 mil. Kč. Tržby nedosáhly minimální hranice výše tržeb 20 mil. Kč, pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 10 % základní mzdy a nedosáhly na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 18 mil. Kč je zobrazen v Tab. 4.6. Tab. 4.7 zobrazuje účtování složek mzdy a daňového bonusu u zaměstnance Jiřího Betaka.

Tab. 4.6 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 18 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	168 hod · 75 Kč	12 600 Kč
Prémie dělníků	-	-
Odměny měsíční	-	-
Hrubá mzda		12 600 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	12 600 Kč · 25 %	3 150 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	12 600 Kč · 9 %	1 134 Kč
SHM	12 600 Kč + 3 150 Kč + 1 134 Kč	16 884 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	16 900 Kč
Záloha na daň vypočtená	16 900 Kč · 15 %	2 535 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Daňový bonus	2 535 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč	652 Kč
SPJ zaměstnanec	12 600 Kč · 6,5 %	819 Kč
ZPJ zaměstnanec	12 600 Kč · 4,5 %	567 Kč
Čistá mzda	12 600 Kč + 652 Kč – 819 Kč – 567 Kč	11 866 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.7 Účtování složek mzdy a daňového bonusu u zaměstnance Jiřího Betaka

Účetní případy	Částka	MD	D
Zúčtování hrubé mzdy	12 600 Kč	521	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnancem	819 Kč	331	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnancem	567 Kč	331	336/2
Zúčtování měsíčního daňového bonusu	652 Kč	342	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem	3 150 Kč	524	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem	1 134 Kč	524	336/2
Výpis z BÚ			
Platba zákonného sociálního pojištění	3 969 Kč	336/1	221
Platba zákonného zdravotního pojištění	1 701 Kč	336/2	221
Platba zálohy daně z příjmů	652 Kč	342	221

Výplata mzdy	11 866 Kč	331	221
--------------	-----------	-----	-----

Zdroj: vlastní zpracování

Účtování složek mzdy bude provedeno pouze u Příkladu 4.1, ve kterém zaměstnanec má nárok na daňový bonus a v Příkladu 4.4, ve kterém zaměstnanci vznikla daňová povinnost. Účetní případy by byly ve všech příkladech stejné, pouze by se měnily částky a rozdílný by byl nárok na daňový bonus nebo by měl zaměstnavatel povinnost srazit daň. Pro účtování SPJ a ZPJ je používána analytická evidence z důvodu rozlišení těchto dvou pojištění. Účtový rozvrh nebyl společností poskytnut, ale mohou společnosti analyticky dělit ZPJ např. podle jednotlivých pojišťoven. Účtování ve společnosti probíhá v souladu s platnou legislativou.

Příklad 4.2

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách výši 22 mil. Kč. Tržby dosáhly hranice výše tržeb 20 mil. Kč, pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 10 % základní mzdy, ale nedosáhly na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 22 mil. Kč je zobrazen v Tab. 4.8.

Tab. 4.8 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 22 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	168 hod · 75 Kč	12 600 Kč
Prémie dělníků	-	-
Odměny měsíční	12 600 Kč · 10 %	1 260 Kč
Hrubá mzda	12 600 Kč + 1 260 Kč	13 860 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	13 860 Kč · 25 %	3 465 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	13 860 Kč · 9 %	1 247 Kč
SHM	13 860 Kč + 3 465 Kč + 1 247 Kč	18 572 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	18 600 Kč
Záloha na daň vypočtená	18 600 Kč · 15 %	2 790 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Daňový bonus	2 790 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč	397 Kč
SPJ zaměstnanec	13 860 Kč · 6,5 %	901 Kč
ZPJ zaměstnanec	13 860 Kč · 4,5 %	624 Kč
Čistá mzda	13 860 Kč + 397 Kč – 901 Kč – 624 Kč	12 732 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příklad 4.3

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách ve výši 27 mil. Kč. Tržby dosáhly hranice výše tržeb 20 mil. Kč pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní

mzdy, ale nedosáhly na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 27 mil. Kč je zobrazen v Tab. 4.9.

Tab. 4.9 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 27 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	$168 \text{ hod} \cdot 75 \text{ Kč}$	12 600 Kč
Prémie dělníků	-	-
Odměny měsíční	$12\,600 \text{ Kč} \cdot 20 \%$	2 520 Kč
Hrubá mzda	$12\,600 \text{ Kč} + 2\,520 \text{ Kč}$	15 120 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	$15\,120 \text{ Kč} \cdot 25 \%$	3 780 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	$15\,120 \text{ Kč} \cdot 9 \%$	1 361 Kč
SHM	$15\,120 \text{ Kč} + 3\,780 \text{ Kč} + 1\,361 \text{ Kč}$	20 261 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	20 300 Kč
Záloha na daň vypočtená	$20\,300 \text{ Kč} \cdot 15 \%$	3 045 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Daňový bonus	$3\,045 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} - 1\,117 \text{ Kč}$	142 Kč
SPJ zaměstnanec	$15\,120 \text{ Kč} \cdot 6,5 \%$	983 Kč
ZPJ zaměstnanec	$15\,120 \text{ Kč} \cdot 4,5 \%$	680 Kč
Čistá mzda	$13\,599 \text{ Kč} + 142 \text{ Kč} - 983 \text{ Kč} - 680 \text{ Kč}$	13 599 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příklad 4.4

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách výši 31 mil. Kč. Tržby dosáhly hranice výše tržeb 20 mil. Kč, pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhly na minimální hranici 30 mil. Kč pro výplatu prémie s výší koeficientu podle výše tržeb ve výši 0,5. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 31 mil. Kč je zobrazen v Tab. 4.10. a Tab. 4.11 znázorňuje účtování složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka.

Tab. 4.10 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 31 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	$168 \text{ hod} \cdot 75 \text{ Kč}$	12 600 Kč
Prémie dělníků	$12\,600 \text{ Kč} \cdot 0,5 \cdot 0,18$	1 134 Kč
Odměny měsíční	$12\,600 \text{ Kč} \cdot 20 \%$	2 520 Kč
Hrubá mzda	$12\,600 \text{ Kč} + 1\,134 \text{ Kč} + 2\,520 \text{ Kč}$	16 254 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	$16\,254 \text{ Kč} \cdot 25 \%$	4 064 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	$16\,254 \text{ Kč} \cdot 9 \%$	1 463 Kč

Pokračování tabulky 4.10

Složka mzdy	Výpočet	Částka
SHM	16 254 Kč + 4 064 Kč + 1 463 Kč	21 781 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	21 800 Kč
Záloha na daň vypočtená	21 800 Kč · 15%	3 270 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Záloha na daň z příjmů	3 270 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč	83 Kč
SPJ zaměstnanec	16 254 Kč · 6,5 %	1 057 Kč
ZPJ zaměstnanec	16 254 Kč · 4,5 %	731 Kč
Čistá mzda	16 254 Kč – 83 Kč – 1 057 Kč – 731 Kč	14 383 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.11 Účtování složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka

Účetní případy	Částka	MD	D
Zúčtování hrubé mzdy	16 254 Kč	521	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnancem	1 057 Kč	331	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnancem	731 Kč	331	336/2
Zúčtování zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	83 Kč	331	342
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem	4 064 Kč	524	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem	1 463 Kč	524	336/2
Výpis z BÚ			
Platba zákonného sociálního pojištění	5 121 Kč	336/1	221
Platba zákonného zdravotního pojištění	2 194 Kč	336/2	221
Platba zálohy daně z příjmů	83 Kč	342	221
Výplata mzdy	14 383 Kč	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Příklad 4.5

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách výši 40 mil. Kč. Tržby dosáhly hranice výše tržeb 20 mil. Kč, pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhly na hranici 39 mil. Kč pro výplatu premií s výší koeficientu podle výše tržeb ve výši 1,25. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 40 mil. Kč zobrazuje Tab. 4.12.

Tab. 4.12 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 40 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	168 hod · 75 Kč	12 600 Kč
Prémie dělníků	12 600 Kč · 1,25 · 0,18	2 835 Kč-
Odměny měsíční	12 600 Kč · 20 %	2 520 Kč

Pokračování tabulky 4.12

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Hrubá mzda	12 600 Kč + 2 835 Kč + 2 520 Kč	17 955 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	17 955 Kč · 25 %	4 489 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	17 955 Kč · 9 %	1 616 Kč
SHM	17 955 Kč + 4 489 Kč + 1 616 Kč	24 060 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	24 100 Kč
Záloha na daň vypočtená	24 100 Kč · 15 %	3 615 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Záloha na daň z příjmů	3 615 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč	428 Kč
SPJ zaměstnanec	17 955 Kč · 6,5 %	1 167 Kč
ZPJ zaměstnanec	17 955 Kč · 4,5 %	808 Kč
Čistá mzda	17 955 Kč – 428 Kč – 1 167 Kč – 808 Kč	15 552 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příklad 4.6

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. dosáhla na tržbách výši 51 mil. Kč. Tržby dosáhly hranice výše tržeb 20 mil. Kč, pro nárok na odměny z fondu vedoucího ve výši 20 % základní mzdy a dosáhly na hranici 50 mil. Kč pro výplatu prémie s vyšší koeficientu podle výše tržeb ve výši 1,75. Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 51 mil. Kč zobrazuje Tab. 4.13.

Tab. 4.13 Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 51 mil. Kč

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	168 hod · 75 Kč	12 600 Kč
Prémie dělníků	12 600 Kč · 1,75 · 0,18	3 969 Kč-
Odměny měsíční	12 600 Kč · 20 %	2 520 Kč
Hrubá mzda	12 600 Kč + 3 969 Kč + 2 520 Kč	19 089 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	19 089 Kč · 25 %	4 772 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	19 089 Kč · 9 %	1 718 Kč
SHM	19 089 Kč + 4 772 Kč + 1 718 Kč	25 579 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	25 600 Kč
Záloha na daň vypočtená	25 600 Kč · 15 %	3 840 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Daňové zvýhodnění na dítě		- 1 117 Kč
Záloha na daň z příjmů	3 840 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč	653 Kč
SPJ zaměstnanec	19 089 Kč · 6,5 %	1 241 Kč

ZPJ zaměstnanec	19 089 Kč · 4,5 %	859 Kč
Čistá mzda	19 089 Kč – 653 Kč – 1 241 Kč -859 Kč	16 336 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.7. Výsledky analýzy

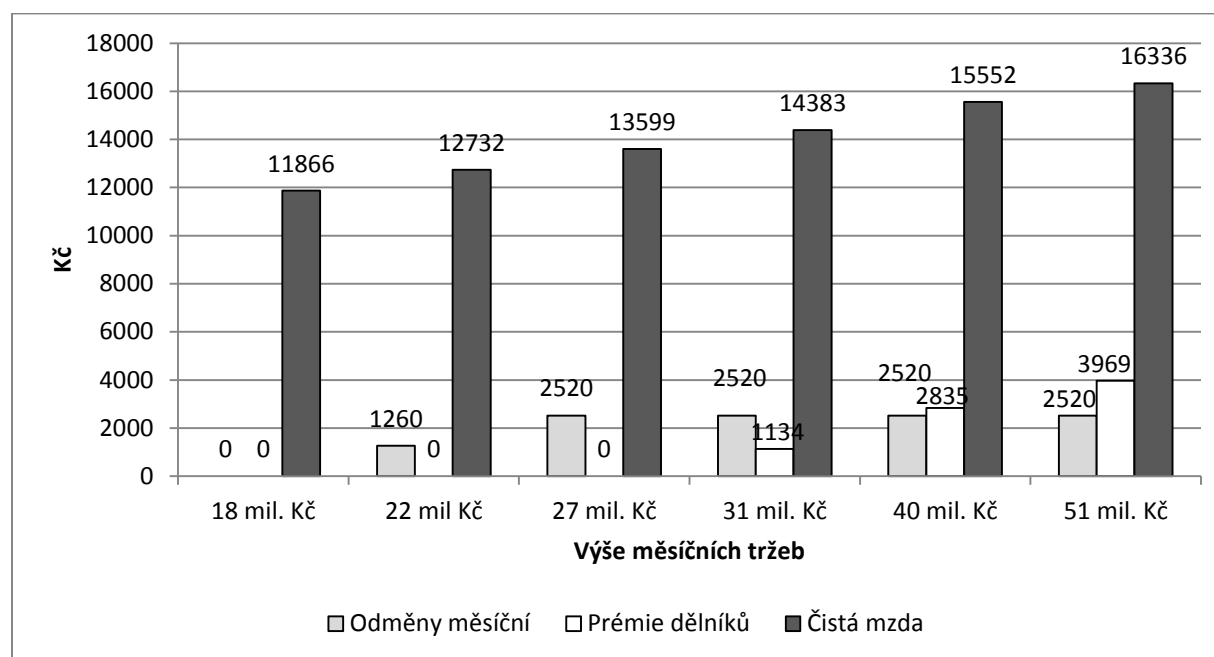
V předchozích příkladech 4.1 – 4.6 jsou uvedeny konkrétní výpočty mzdy zaměstnance Jiřího Betaka za duben 2016. Každý příklad se liší výši měsíčních tržeb dosažených v měsíci dubnu a jejich dopad na měsíční odměny a prémie zaměstnance. Souhrn důležitých složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka z příkladů 4.1 - 4.6 je zobrazen v Tab. 4.14. Graf 4.3 znázorňuje výše měsíčních odměn, premií dělníků a čisté mzdy v Kč v závislosti na výši tržeb.

Tab. 4.14 Souhrn důležitých složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka z příkladů 4.1 - 4.6

Složky mzdy	18 mil. Kč	22 mil. Kč	27 mil. Kč	31 mil. Kč	40 mil. Kč	51 mil. Kč
Měsíční mzda	12 600 Kč	12 600 Kč	12 600 Kč	12 600 Kč	12 600 Kč	12 600 Kč
Prémie dělníků	-	-	-	1 134 Kč	2 835 Kč	3 969 Kč
Odměny měsíční	-	1 260 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč	2 520 Kč
Hrubá mzda	12 600 Kč	13 860 Kč	15 120 Kč	16 254 Kč	17 955 Kč	19 089 Kč
Daňový vliv	bonus 652 Kč	bonus 397 Kč	bonus 142 Kč	daň 83 Kč	daň 428 Kč	daň 653 Kč
Čistá mzda	11 866 Kč	12 732 Kč	13 599 Kč	14 383 Kč	15 552 Kč	16 336 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.3 Výše měsíčních odměn, premií dělníků a čisté mzdy v Kč v závislosti na výši tržeb



Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4.14 nebo i z grafu 4.3 je patrné, že měsíční odměny a prémie pracovníka Jiřího Betaka jsou významnou finanční položkou v jeho výplatě. Rozdíl mezi výší odměny a prémie při dosažení méně než 20 mil. Kč a naopak více než 51 mil. Kč je 6 489 Kč, na výši čisté mzdy pak činní rozdíl 4 470 Kč. Z grafu 4.3 je také patrné, že měsíční odměny se stávají konstantní se splněním výše tržeb 25 mil. Kč.

Výpočet mezd a účtování brigádníků

Společnost zaměstnává také brigádníky na dohodu o provedení práce, na které se zaměříme v příkladu 4.9 a příkladu 4.10. Pracovní poměr na dohodu o provedení práce je výhodný pokud jde o příležitostné práce. Nejčastěji jsou takto zaměstnávány studenti. Za studenty platí ZPJ stát a SPJ neplatí vůbec, pokud se dobrovolně nechtějí účastnit. Jestliže však jejich hrubá mzda překročí limit 10 000 Kč, musí ZPJ platit. Pokud by zaměstnankyně Tereza Tichá ukončila studium, ale pokračovala by v pracovním poměru na dohodu o provedení práce a měla by příjem pouze z dohody o provedení práce v daném měsíci, stát za ni již ZPJ neplatí, musí si zaplatit ZPJ ve výši 13,5 % z minimální mzdy tzn. 13,5 % z 9 900 Kč pro rok 2016.

Výpočet a účtování mezd brigádníků

Příklad 4.7

Tereza Tichá pracuje brigádně na dohodu o provedení práce. Je jí 20 let a studuje prezenční formu studia na vysoké škole. Podepsala prohlášení poplatníka daně a uplatňuje slevu na studenta. Je bezdětná. Pracuje každé pondělí a pátek, pouze na ranní směnu od 5.30 hod. do 14 hod. Její mzdový tarif činí 60 Kč/hod. Tab. 4.15 znázorňuje výpočet měsíční mzdy brigádnice Terezy Tiché za duben 2016. Účtování složek mzdy brigádnice Terezy Tiché znázorňuje Tab. 4.16.

Tab. 4.15 Výpočet měsíční mzdy brigádnice Terezy Tiché za duben 2016

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	72 hod · 60 Kč	4 320 Kč
Odměny měsíční	4 320 Kč · 0,20	864 Kč
Hrubá mzda	4 320 Kč + 864 Kč	5 184 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	5 184 Kč · 25 %	1 296 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	5 184 Kč · 9 %	467 Kč
SHM	5 184 Kč + 1 296 Kč + 467 Kč	6 947 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	7 000 Kč
Záloha na daň vypočtená	7 000 Kč · 15 %	1 050 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč

Pokračování Tab. 4.15

Složka mzdy	Výpočet	Částka
- Sleva na studenta		- 335 Kč
Záloha na daň z příjmů	1 050 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	0 Kč
SPJ zaměstnanec		0 Kč
ZPJ zaměstnanec		0 Kč
Čistá mzda		5 184 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.16 Účtování složek mzdy brigádnice Terezy Tiché

Účetní případy	Částka	MD	D
Zúčtování hrubé mzdy	5 184 Kč	521	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnance	0 Kč	331	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnance	0 Kč	331	336/2
Zúčtování zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	0 Kč	331	342
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem	0 Kč	524	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem	0 Kč	524	336/2
Výpis z BÚ			
Platba zákonného sociálního pojištění	0 Kč	336/1	221
Platba zákonného zdravotního pojištění	0 Kč	336/2	221
Platba zálohy daně z příjmů	0 Kč	342	221
Výplata mzdy	5 184 Kč	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Příklad 4.8

Tadeáš Šach pracuje brigádně na dohodu o provedení práce. Je mu 23 let a studuje prezenční formu studia na vysoké škole. Podepsal prohlášení poplatníka daně a uplatňuje slevu na studenta. Je bezdětný. Z důvodu splnění všech povinností a zkoušek ve zkuškovém období na své vysoké škole, pracuje od 11. dubna každý den v osmihodinové směně, tzn. 15 pracovních dní. Pracuje pouze na ranní směnu od 5.30 hod. do 14 hod. Jeho mzdový tarif činí 80 Kč/hod. Tab. 4.17 znázorňuje výpočet měsíční mzdy brigádníka Tadeáše Šacha za duben 2016. Účtování složek mzdy brigádníka Tadeáše Šacha je zachyceno 4.18.

Tab. 4.17 Výpočet měsíční mzdy brigádníka Tadeáše Šacha za duben 2016

Složka mzdy	Výpočet	Částka
Měsíční mzda	120 hod · 80 Kč	9 600 Kč
Odměny měsíční	9 600 Kč · 0,20	1 920 Kč
Hrubá mzda	9 600 Kč + 1 920 Kč	11 520 Kč
+ SPJ hrazené zaměstnavatelem	11 520 Kč · 25 %	2 880 Kč
+ ZPJ hrazené zaměstnavatelem	11 520 Kč · 9 %	1 037 Kč

Pokračování Tab. 4.17

Složka mzdy	Výpočet	Částka
SHM	11 520 Kč + 2 880 Kč + 1 037 Kč	15 437 Kč
Základ daně	SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru	15 500 Kč
Záloha na daň vypočtená	15 500 Kč · 15 %	2 325 Kč
- Sleva na poplatníka		- 2 070 Kč
- Sleva na studenta		- 335 Kč
Záloha na daň z příjmů	2 325 Kč – 2 070 Kč – 335 Kč	0 Kč
SPJ zaměstnanec	11 520 Kč · 6,5 %	749 Kč
ZPJ zaměstnanec	11 520 Kč · 4,5 %	518 Kč
Čistá mzda	11 520 Kč – 749 Kč – 518 Kč	10 253 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 4.18 Účtování složek mzdy brigádníka Tadeáše Šacha

Účetní případy	Částka	MD	D
Zúčtování hrubé mzdy	11 520 Kč	521	331
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnance	749 Kč	331	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnance	518 Kč	331	336/2
Zúčtování zálohy daně z příjmů ze závislé činnosti	0 Kč	331	342
Zúčtování zákonného sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem	2 880 Kč	524	336/1
Zúčtování zákonného zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem	1 037 Kč	524	336/2
Výpis z BÚ			
Platba zákonného sociálního pojištění	3 629 Kč	336/1	221
Platba zákonného zdravotního pojištění	1 555 Kč	336/2	221
Platba zálohy daně z příjmů	0 Kč	342	221
Výplata mzdy	10 253 Kč	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Brigádníci zaměstnaní na dohodu o provedení práce ve společnosti Alfa Ventil spol. s r. o. nemají nárok na všechny složky mzdy. Nemají nárok na veškeré příplatky a ani na prémie, jsou jim vypláceny pouze měsíční odměny z fondu vedoucího 20 % ze základní mzdy.

Je otázkou, zdali je dobře, že nemají brigádníci ve společnosti nárok na příplatky a prémie jako zaměstnanci. I když brigádníků pracujících v jednosměnném provozu se moc příplatků netýká, stává se občas, že chodí do práce o víkend. Je důležité si uvědomit, že příplatky v některých případech tvoří pro zaměstnance i značnou část výplaty, v případě brigádníků by to nebyla nějak výrazná částka, ale pro některé studenty je každá koruna dobrá. Jako významný benefit, na který mají nárok ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. i brigádníci je příspěvek na stravné. Toto není ve všech společnostech automatické. Brigádníci

většinou, nekladou největší význam složkám mzdy, které každý měsíc jsou uváděné na výplatní pásce, ale i dalším okolnostem např. že mohou při práci studovat. Brigádníci se také setkávají často s reakcemi ze strany zaměstnanců na jejich odměňování. Nelíbí se zaměstnancům, že do 10 000 Kč nemusím brigádníci odvádět SPJ a ZPJ. Je dobré argumentovat tím, že brigádníci nemají nárok na příplatky a prémie. I když tato „výhoda“ je stanovena zákonem, ne jen ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. Samozřejmě pro každého zaměstnance by vedle výše mzdy měly být důležité i další okolnosti, např. seberealizace.

Výpočet mezd a účtování mezd probíhá v souladu s platnou legislativou.

4.8. Návrh na zlepšení

Společnost Alfa Ventil spol. s r.o. z celkového pohledu motivuje velmi uspokojivě své zaměstnance. Výše příplatků u většiny příplatků je nad rámec stanovených ZP. Dále má zavedeny dva příplatky, tj. za dvousměnný a třisměnný provoz, které ZP nenárokuje. Tato bakalářská práce by mohla sloužit k větší informovanosti zaměstnanců v základních principech a pojmech při odměňování. Zaměstnanci nedokáží sami ve většině případů odhadnout, na které slevy mají nárok a na které ne. Dále netuší ve většině případů, že výše příplatků, na které mají nárok od společnosti, se zásadně liší od výše příplatků daných dle ZP. Příplatek za práci o víkendu stanovených společností ve výši 50 % průměrné mzdy, je zaveden u některých pracovníků jako automatický, vůbec si neuvědomují, že by mohl být nižší dle ZP. Bylo by dobré zaměřit se i více na zaměstnanecké benefity, více rozšířit, např. příspěvky na tábor pro dítě by bylo nazýváno „příspěvek pro zdraví a rozvoj dítěte“, nebyl by dán jediný účel příspěvku. Ne všechny děti jezdí na tábory, zdali použije peníze na tábor, ozdravný pobyt, zájmový kroužek, vitamíny nebo očkování, by bylo na uvážení rodičů. Bohužel všechny benefity jsou závislé na společnosti, v jakém počtu a výši je chce poskytovat. Kdyby každý zaměstnanec měl mít nárok na všechny společnosti poskytované benefity, bylo by to pro společnost finančně náročné. Společnost musí zvážit, které benefity jsou pro zaměstnance nejvíce motivující.

Další zlepšení bylo navrženo v oblasti odměňování, konkrétně ve výši prémie. Pět kategorií podle výše měsíčních tržeb je málo a rozsah v mil. Kč mezi každou kategorií příliš velký. V současné době hranice pro nárok na výplatu prémie začíná na 30 mil. Kč a pokračuje dalšími stupni, tj. 34 mil. Kč, 39 mil. Kč, 44 mil. Kč a 50 mil. Kč. Rozdíl mezi stupni, závisících na výši prémie je také velký. Každý měsíc zaměstnankyně, které mají za úkol fakturaci tržeb, shání co nejvíce zakázek, aby mohli vyfakturovat zakázky a dostali se na určitý stupeň tržeb

na vyplácení prémie zaměstnanců. A občas je to docela složité. Poslední den v měsíci když např. chybí 2 mil. Kč do vyššího stupně, na výplatu mzdy, musí sehnat zakázky na vyfakturování. Myslím, že by bylo dobré udělat více stupňů. První stupeň stanovený ve výši 26 mil. Kč, nižší určitě ne, protože při splnění 20 mil. Kč nebo 25 mil. Kč mají zaměstnanci nárok na odměny od vedoucích pracovníků. Dále by byly stupně navyšovány po 2 mil. Kč až do maximální hranice např. 50 mil. Kč. Tab. 4.19 znázorňuje výši používaných koeficientů podle dosažených měsíčních tržeb a Tab. 4.20 znázorňuje navržené stupně tržeb a výše koeficientů.

Tab. 4.19 Výše koeficientu podle dosažených měsíční tržeb

Výše tržeb v mil. Kč bez DPH	Výše koeficientu
nad 30	0,5
nad 34	1
nad 39	1,25
nad 44	1,5
nad 50	1,75

Zdroj: vlastní zpracování - [11]

Tab. 4.20 Návrh výše koeficientu podle dosažených měsíčních tržeb

Výše tržeb v mil. Kč bez DPH	Výše koeficientu
nad 26	0,15
nad 28	0,30
nad 30	0,50
nad 32	0,75
nad 34	1,00
nad 36	1,15
nad 38	1,30
nad 40	1,40
nad 42	1,50
nad 44	1,60
nad 46	1,75
nad 48	1,85
nad 50	2,00

Zdroj: vlastní zpracování

K zamyšlení nad zlepšením jsou také odměny vyplácené z fondu vedoucího. Všichni zaměstnanci pokud se splní podmínka výše tržeb nad 20 mil. Kč, mají při dobrých pracovních výkonech nárok na 20 % základní mzdy, v případě splnění podmínky výše tržeb nad 10 mil. Kč

mají nárok na 10 % základní mzdy. Sazba 20 % by neměla být pro všechny pracovníky stejná, ne všichni pracují stejně dobře. Měla by být k sazbě 20 % stanovena minimálně ještě jedna sazba, např. 15 % pro pracovníky s ne tak dobrými pracovními výkony. Zavedením minimálně ještě jedné sazby, např. 15 % sazby by se motivace pracovníků ještě zvedla, protože by se zaměstnanci s horšími pracovními výkony nespokojili pouze s 15 % sazbou, za horší pracovní výkon a chtěli by se dostat na sazbu, jakou mají pracovníci s lepším pracovním výkonem a jsou odměňováni 20 % sazbou. To samé platí i pro nižší sazbu při splnění výše tržeb nad 10 mil Kč, kdy mají zaměstnanci nárok na 10 % ze základní mzdy, i v tomto případě bych zvolila ještě jednu sazbu ve výši, např. 5 % základní mzdy. Takže i pracovníci s horšími výkony, by se více snažily při výkonu práce, aby dosáhly na vyšší sazbu. Neměla by se pouze společnost snažit dosahovat co nejvyšších tržeb, aby zaměstnanci měli nárok na vyšší sazbu na výpočet prémie a odměn, ale i zaměstnanci by měli motivovat sami sebe v dosažení nejlepších výsledků. Zaměstnanci si jsou vědomi, že pokud nemají z důvodu nízkých měsíčních tržeb nárok na odměny nebo prémie, jejich čistá mzda je o stovky až tisíce korun nižší.

5. Závěr

Bakalářská práce se zabývala mzdovou problematikou a analýzou mzdového systému. Mzdová problematika je velmi složitá, vzhledem k stále se měnícím právním, účetním a daňovým aspektům. Na základě teoretických informací v druhé a třetí kapitole byla provedena analýza mzdového systému podniku Alfa Ventil spol. s r.o. Teoretická část bakalářské práce se zabývala legislativními úpravami pracovněprávních vztahů, pracovního poměru a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále byly definovány základní pojmy pracovněprávních vztahů, jako jsou funkce mzdy, formy mzdy, dovolená a výplata mzdy. Následně se teoretická část bakalářské práce zabývala postupem výpočtu mezd a jejich účtováním.

Praktická část bakalářské práce byla věnována představení společnosti Alfa Ventil spol. s r.o., popisem její organizační struktury, profesní struktury a počtu zaměstnanců, výše dosažených tržeb v období 2013 – 2016. Dále je popsán výplatní řád společnosti, ve kterém byly uvedeny informace o výši příplatků, podmínky pro vyplácení měsíčních odměn a prémie apod. Na pracovníkovi pracujícím v dělnické profesi byl analyzován dopad výše dosažených měsíčních tržeb bez DPH, na výši měsíční odměny a prémie. Zjištěný výsledek analýzy, při nesplnění žádné z podmínek pro nárok na výplatu měsíčních odměn a prémie a při splnění nejvyšších sazeb pro nárok na výplatu měsíčních odměn a prémie, se u zaměstnance tato skutečnost značně projevila ve výplatě. V peněžní částce vychází tento rozdíl ve výši 6 489 Kč. Praktická část bakalářské práce také srovnávala nárok a výši povinných příplatků ke mzdě dle ZP, s příplatky stanovenými společností. Následně se bakalářská práce zaměřovala na druhy a podmínky zaměstnaneckých benefitů, zdali jsou dosažitelné pro většinu zaměstnanců. Zjištěné výsledky dále byly interpretovány a komentovány.

Praktická část bakalářské práce se také zabývala zaměstnáváním brigádníků na dohodu o provedení práce. Popisovala výpočet a účtování mezd u brigádníků a analyzovala složky mzdy, na které měli nebo neměli brigádníci nárok oproti zaměstnancům. Zjišťovala, zdali se brigádníkovi vyplatí být zaměstnaný na dohodu o provedení práce.

Závěr bakalářské práce se zabýval zhodnocením výsledků analýzy a návrhů na zlepšení při stanovování výše měsíčních odměn a prémie ve společnosti Alfa Ventil spol. s r.o. Návrhy se týkaly zavedení více hranic pro stanovení sazby pro výpočet výše měsíčních odměn a prémie, na základě dosažených měsíčních tržeb. Návrhy byly navrženy tak, aby odměňovali co nejspravedlivěji zaměstnance za vykonanou práci a co nejvíce je motivovaly k lepším pracovním výkonům.

Seznam použité literatury

Knihy

- [1] ELLIOTT, Barry a Jamie ELLIOTT. *Financial accounting and reporting*. 16th ed. Harlow: Pearson, 2013. ISBN 978-0-273-77817-2.
- [2] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. 224 s. ISBN 978-80-248-3141-1.
- [4] MRKOSOVÁ, Jitka. *Účetnictví 2015: učebnice pro střední a vyšší odborné školy*. Brno: Edika, 2015. 304 s. ISBN 978-80-266-0623-9.
- [5] PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Ostrava: Key Publishing, 2015. 169 s. ISBN 978-80-7418-243-3.
- [6] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 623 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
- [7] ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. 552 s. ISBN 978-80-7263-887-1.
- [8] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.
- [9] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2016*. 19. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. 464 s. ISBN 978-80-271-0032-3.
- [10] WOLTERS KLUWER. *Mzdy od A do Z 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 565 s. ISBN 978-80-7478-718-8.

Další zdroje

- [11] Interní materiál společnosti – Rozhodnutí ředitele, číslo 1/15, výplatní řád
- [12] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [15] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

- [16] MĚŠEC, *Mzda a plat* [online]. Měsec.cz. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/mzda-a-plat/>
- [17] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Minimální a zaručená mzda* [online]. MPSV. [1. 10. 2009]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. Odbor 65. [5. 10. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [19] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Sociální pojištění* [online]. Odbor 32. [9. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>
- [20] FINANCE, *Zaručená mzda* [online]. Finance.cz. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>
- [21] LDM, *Historie firmy LDM* [online]. LDM. Dostupné z: <http://www.ldmvalves.com/cz/o-spolecnosti/historie-firmy-ldm.html>
- [22] PETRA DLOUHÁ, *Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti: Jak se dani v roce 2015* [online]. Peníze.cz [19. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/296839-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-jak-se-dani-v-roce-2015>
- [23] VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY. *VZP: Dohody o pracovní činnosti* [online]. VZP. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/dohody-o-pracovni-cinnosti>

Seznam zkratek

BÚ	běžný účet
D	dal
DVZ	denní vyměřovací základ
IČO	identifikační číslo osoby
k	koeficient
MD	má dáti
OSVČ	osoby samostatně výdělečně činné
Prohlášení poplatníka daně	prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků
PHV	průměrný hodinový výdělek
PPD	příjmový pokladní doklad
PV	průměrný výdělek
Sb	sbírka
SHM	superhrubá mzda
SMZ	složka mzdová závislá
SPJ	sociální pojištění
VPD	výdajový pokladní doklad
ZPJ	zdravotní pojištění
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZTP/P	osoba zvlášť tělesně postižená s průvodcem

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 2.1	Odlišnosti pracovních dohod
Tabulka 2.2	Vývoj minimální mzdy
Tabulka 2.3	Nejnižší úrovně zaručené mzdy
Tabulka 2.4	Minimální výše platového tarifu
Tabulka 2.5	Přehled příplatků a dalších složek platu
Tabulka 3.1	Některá započitatelná a nezapočitatelná plnění
Tabulka 3.2	Přehled zdravotních pojišťoven v ČR
Tabulka 3.3	Přehled výpočtu superhrubé mzdy zaměstnanců
Tabulka 3.4	Přehled slev na dani
Tabulka 3.5	Přehled výše daňového zvýhodnění
Tabulka 3.6	Přehled výše daňového bonusu
Tabulka 3.7	Přehled slev u jednotlivých zaměstnanců ve společnosti AB
Tabulka 3.8	Postup při výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance
Tabulka 3.9	Třídy účtové osnovy
Tabulka 3.10	Přehled účetních případů
Tabulka 4.1	Vývoj měsíčních tržeb bez DPH za rok 2013 – 2015 v Kč
Tabulka 4.2	Srovnání výše příplatků daných ZP a výše zvolených společností
Tabulka 4.3	Výše koeficientu podle dosažených měsíčních tržeb
Tabulka 4.4	Výše roční odměny při absenci vyšší než 8 pracovních dnů
Tabulka 4.5	Přehled výplatních termínů na rok 2016
Tabulka 4.6	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 18 mil. Kč
Tabulka 4.7	Účtování složek mzdy a daňového bonusu u zaměstnance Jiřího Betaka
Tabulka 4.8	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 22 mil. Kč
Tabulka 4.9	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 27 mil. Kč
Tabulka 4.10	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 31 mil. Kč
Tabulka 4.11	Účtování složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka
Tabulka 4.12	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 40 mil. Kč
Tabulka 4.13	Výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíční výši tržeb 51 mil. Kč
Tabulka 4.14	Souhrn důležitých složek mzdy zaměstnance Jiřího Betaka z příkladů 4.1 - 4.6
Tabulka 4.15	Výpočet měsíční mzdy brigádnice Terezy Tiché za duben 2016
Tabulka 4.16	Účtování složek mzdy brigádnice Terezy Tiché
Tabulka 4.17	Výpočet měsíční mzdy brigádníka Tadeáše Šacha za duben 2016
Tabulka 4.18	Účtování složek mzdy brigádníka Tadeáše Šacha

Tabulka 4.19	Výše koeficientu podle dosažených měsíční tržeb
Tabulka 4.20	Návrh výše koeficientu podle dosažených měsíčních tržeb

Grafy

Graf 4.1	Struktura zaměstnanců podle pohlaví
Graf 4.2	Struktura zaměstnanců vykonávajících dělnickou a nedělnickou profesi
Graf 4.3	Výše měsíčních odměn, prémie dělníků a čisté mzdy v Kč v závislosti na výši tržeb

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu užití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. května 2016



Aneta Švestková

Seznam příloh

Příloha 1	Dohoda o provedení práce
Příloha 2	Pracovní smlouva
Příloha 3	Změna pracovního poměru
Příloha 4	Mzdový výměr
Příloha 5	Mzdový výměr
Příloha 6	Výplatnice zaměstnance
Příloha 7	Výplatnice brigádníka